

TC
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI
SINIF ÖĞRETMENLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKOKULLARDA GÖREVLİ SINIF
ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ:
İZMİR KEMALPAŞA ÖRNEĞİ

Cemil EROĞLU

İZMİR – 2015

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum ‘İlkokullarda Görevli Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri: İzmir Kemalpaşa Örneği’ adlı çalışmanın tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığı ve yararlandığım yapıtların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara gönderme yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

26.05.2015

Cemil EROĞLU

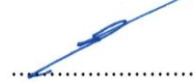
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İşbu çalışma, jürimiz tarafından İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Yüksek lisans Programında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Mustafa GÜVENDİ



Üye : Yrd. Doç. Dr. A. Metin MISIRLI



Üye : Yrd. Doç. Dr. Perihan ŞARA



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

15/06/2015



Prof. Dr. Ali Günay BALIM
Enstitü Müdürü

T.C
YÜKSEK ÖĞRETİM KURUMU
ULUSAL TEZ MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	10072974
Yazar Adı / Soyadı	CEMİL EROĞLU
Uyruğu / T.C. Kimlik No	TÜRKİYE / 54883326818
Telefon	05061776101
E – Posta	cemo543@mynet.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	İlkokullarda Görevli Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri: İzmir Kemalpaşa Örneği
Tezin Tercümesi	A Study on the Job Satisfaction Levels of Primary School Teachers: Sample of Kemalpaşa, İzmir
Konu	Eğitim ve Öğretim = Education and Training
Üniversite	Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Bölüm	
Anabilim Dalı	İlköğretim Anabilim Dalı
Bilim Dalı	Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2015
Sayfa	137
Tez Danışmanları	Yrd. Doç. Dr. Mustafa GÜVENDİ / 37762398656
Dizin Terimleri	
Önerilen Dizin Terimleri	
Kısıtlama	36 ay süre ile 23.05.2016 tarihine kadar kısıtlı

Tezimin Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi tarafından çoğaltılması veya yayımının tarihine kadar ertelenmesini talep ediyorum. Bu tarihten sonra tezimin, internet dâhil olmak üzere her türlü ortamda çoğaltılması, ödünç verilmesi, dağıtımı ve yayımı için tezimle ilgili fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere hiçbir ücret (royalty) talep etmeksizin izin verdiğimi talep ederim.

NOT: (Erteleme süresi formun imzalandığı tarihten itibaren en fazla 3 (üç) yıldır.)

30.04.2015

İmza:.....

ÖZET

Nicel araştırma desenlerinden tarama modelinde yapılmış olan bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin algıları saptanıp, bu algıların öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, kıdemlerine ve bulundukları okulda toplam çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Şahin (1999) tarafından geliştirilen ‘İş Doyumu Ölçeği’ kullanılmıştır.

Ölçeklerden elde edilen verilerin çözümlenmesi için bağımsız grupların ortalamalarını karşılaştırmayı sağlayan ‘t testi’ istatistiğinden yararlanılmıştır. 3 ya da daha fazla grup arasındaki farkın test edilmesinde ise ‘Tek Yönlü Varyans Analizi’ istatistiği kullanılmıştır. Varyans Analizi sonucunda, aralarında anlamlı düzeyde fark bulunan ortalamalarda, farkın kaynağını bulmak için ‘Scheffe’ testi kullanılmıştır.

Bu araştırmanın evrenini, 2014–2015 eğitim-öğretim yılında İzmir İli Kemalpaşa ilçesindeki 35 devlet ilkokulunda çalışan 332 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde ise basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonunda elde edilen ölçeklerin incelenmesi sonucunda 3 ölçek yanlış doldurulduğu için geçersiz sayılmış, 9 öğretmene de ulaşamadığı için çalışma 320 ölçek ile tamamlanmıştır.

Araştırmanın sonunda elde edilen bulgular şöyledir:

1. İzmir İli Kemalpaşa İlçesi İlkokullarında Görevli Sınıf Öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri “kısmen doyumlu” düzeyinde bulunmuştur.

2. İzmir İli Kemalpaşa İlçesi İlkokullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum boyutlarından yönetim, başarı, saygınlık, tanınma, bireyler arası ilişkiler ve işin kendisi boyutlarında “kısmen doyumlu” oldukları, ücret ve veli-öğrenci ilgisizliği boyutlarında ise “doyumsuz” oldukları anlaşılmaktadır.

3. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri; cinsiyetlerine ve kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte olup, yaşlarına, medeni durumlarına ve bulundukları okuldaki toplam çalışma sürelerine göre ise anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4. İzmir İli Kemalpaşa İlçesi İlkokullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun işin kendisi boyutundaki iş doyum düzeyleri ile; cinsiyetleri, yaşları, kıdemleri, medeni durumları arasında anlamlı bir fark bulunmuş olup, bulundukları okuldaki toplam çalışma süreleri arasında ise anlamlı bir fark bulunmamıştır.

5. İzmir İli Kemalpaşa İlçesi İlkokullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun yönetim boyutundaki iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri, yaşları, kıdemleri, medeni durumları ve bulundukları okuldaki toplam çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

6. İzmir Kemalpaşa İlçesi İlkokullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun ücret boyutundaki iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri ve kıdemleri arasında anlamlı bir fark bulunmuş olup, yaşları, medeni durumları ve bulundukları okuldaki toplam çalışma süreleri arasında ise anlamlı bir fark bulunmamıştır.

7. İzmir Kemalpaşa İlçesi İlkokullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun bireyler arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyleri ile yaşları, kıdemleri ve medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olup, cinsiyetleri ve bulundukları okuldaki toplam çalışma süreleri arasında ise anlamlı bir fark bulunmamıştır.

8. İzmir Kemalpaşa İlçesi İlkokullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun başarı saygınlık ve tanınma boyutundaki iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri, yaşları, kıdemleri, medeni durumları arasında anlamlı bir fark bulunmuş olup, bulundukları okuldaki toplam çalışma süreleri arasında ise anlamlı bir fark bulunmamıştır.

9. İzmir Kemalpaşa İlçesi İlkokullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun veli-öğrenci ilgisizliği boyutundaki iş doyum düzeyleri ile kıdemleri arasında anlamlı bir fark bulunmuş olup, cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları ve bulundukları okuldaki toplam çalışma süreleri arasında ise anlamlı bir fark bulunmamıştır.

ABSTRACT

To identify the perception level of Job Satisfaction, this survey has been made by scanning model which is one of the quantitative research patterns. The purpose of the survey is to identify the perceptions related to job satisfaction levels of the form teachers and to analyse if these perceptions varies according to the gender, ages, marital status, seniority and total work periods spent in the same school.

In the research, ‘Job Satisfaction Scale’ developed by Şahin(1999) has been used as data collecting tools.

To analyse data obtained from the scale, it has been utilized from t-test statistics providing to compare averages of independent groups. ‘Single Way Variance Analyse’ has been also used for being tested the difference between 3 or more groups. In ANOVA (Analysis Of Variance) result, ‘Scheffe Test’ has been used to find out the root cause of the difference in the averages having a significant difference between each other.

332 primary school teachers working in 35 different primary schools located in Kemalpaşa district in İzmir in 2014- 2015 education year has created the universe of this research. The simple random sampling method is used in determining the research sample. In the result of investigating the scale obtained at the end of the research, 3 scale have been considered invalid to be fill wrong and the work has been completed with 320 scale because 9 teachers have been also reached.

Findings obtained at the end of the research are as follow:

1. The overall job satisfaction levels of the primary school teachers working in the primary schools located in Kemalpaşa district in İzmir have been found as “partially satisfied”.

2. It has been understood that the primary school teachers working in the primary schools located in Kemalpaşa district in İzmir, are “partially satisfied” in management-control, success, prestige, recognition, interpersonal relations and job itself dimensions; and “unsatisfied” in fee and parent-student apathy dimensions from job satisfaction dimensions.

3. Job satisfaction levels of primary school teachers, show a significant difference according to gender and seniority; don’t show according to ages, marital status and the total working time at school.

4. It has been found a significant difference between job satisfaction levels on the dimension of job itself of job satisfaction of the primary school teachers working in the primary schools located in Kemalpaşa district in İzmir, and their genders, ages, seniorities and marital statuses; it has not been found a significant difference between the teachers’ job satisfaction levels on the dimension of job itself of job satisfaction and their total run time in their current school.

5. It has been a significant difference between job satisfaction levels on the management dimension of job satisfaction of the primary school teachers working in the primary schools located in Kemalpaşa district in İzmir, and their genders, ages and seniorities, marital status and total run time in their current school.

6. It has been a significant difference between job satisfaction levels on the fee dimension of job satisfaction of the primary school teachers working in the primary schools located in Kemalpaşa district in İzmir, and their genders and seniorities; it has not been found a significant difference between the teacher’s job satisfaction levels on the dimension of job satisfaction and their ages, marital statuses and total run time in their current school.

7. It has been a significant difference between job satisfaction on the dimension of interpersonal relations of job satisfaction of the primary school teachers working in the primary schools located in Kemalpaşa district in İzmir, and their ages,

marital statuses and seniorities; it has not been found a significant difference between the teachers' job satisfaction levels on the dimension of interpersonal relations of job satisfaction and their genders and total run time in their current school.

8. It has been found a significant difference between job satisfaction levels on the dimension of the prestige and recognition of job satisfaction of the primary school teachers working in the primary schools located in Kemalpaşa district in İzmir, and their genders, ages, marital statuses and seniorities; it has not been found a significant difference between the teachers' job satisfaction on the dimension of the prestige and recognition of job satisfaction and their total run time in their current school.

9. It has been a significant difference between job satisfaction levels on the dimension of parent-student apathy of job satisfaction of the primary school teachers working in the primary schools located in Kemalpaşa district in İzmir, and their seniorities. It has not been found a significant difference between the teachers' job satisfaction levels on the dimension of parent-student apathy of job satisfaction and their genders, ages, marital statuses and total run time in their current school.

ÖNSÖZ

Öğrencilerin eğitim öğretim hayatının ilk dört yılında karşılaşacağı en önemli kişilerden biri sınıf öğretmenidir. Öğrenci için önemli bir model olan sınıf öğretmeni, çocuğun kişilik gelişiminde çok önemli bir yere sahip olacaktır.

Gelecek nesillerimizin; Atatürk ilke ve inkılâpları doğrultusunda yetiştirilebilmesi, ülkesine yararlı sağlam nesiller olabilmesi için sınıf öğretmenlerinin işlerini sevmesi, benimsemesi, fedakârlık göstermesi ve yeterli iş doyumuna sahip olmaları önemli görülmektedir. Bu nedenle konunun araştırılmasıyla ilgili bir konuyu değerli buldum.

Öncelikle tüm eğitim hayatımda ve tezimle ilgili çalışmalarımı beni sürekli destekleyen, motive eden ve maddi, manevi hiçbir yardımı esirgemeyen babam Celil Eroğlu, annem Hamide Eroğlu ve yıldıığım zamanlarda hep yanımda olan kardeşim Dr. Ahmet Cihat Eroğlu'na çok şey borçluyum.

Çalışmalarım boyunca anlayışı ve desteği ile her zaman yanımda olan, bütün aksaklıklara rağmen bana hep sabreden sevgili danışmanım Yrd. Doç. Dr. Mustafa Güvendi' ye sonsuz teşekkürler. Ayrıca DEU Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. Tuncay CANBULAT'a bana ayırmış olduğu zaman ve tüm yardımlarından dolayı ayrıca teşekkür ederim.

Araştırmanın istatistiksel kısmında bana yardımcı olan Uşak Üniversitesi Karahallı Meslek Yüksekokulu Öğretim Üyeleri Selçuk Sert ve Utku Köse hocalarıma çok teşekkür ederim.

Araştırmanın İngilizce çeviri kısımlarında yardımlarını benden esirgemeyen sevgili dostum Serkan KABA' ya ayrıca teşekkür ederim.

Araştırmada emeği geçen, ölçeklerin dağıtılmasında ve uygulanmasında bana yardımcı olan tüm öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
YEMİN METNİ.....	II
TUTANAK	III
YÖK DÖKÜMANTOSYON MERKEZİ TEZ VERİ FORMU	IV
ÖZET	V
ABSTRACT.....	VIII
ÖNSÖZ	XI
TABLolar LİSTESİ.....	XV
 BÖLÜM I	
1.GİRİŞ	
1.1. Problem Durumu	1
1.2. İş Doyumu	3
1.3. İş Doyumsuzluğu.....	6
1.4. İş Doyumunun Önemi	8
1.5. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu	9
1.6. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumsuzluğu.....	11
1.7. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	13
1.7.1. Kişisel Faktörler	14
1.7.1.1. Cinsiyet.....	14
1.7.1.2. Yaş.....	15
1.7.1.3. Medeni Durum.....	16
1.7.1.4. Eğitim Düzeyi.....	17
1.7.1.5. Kıdem	18
1.7.2. Çevresel Faktörler	19
1.7.2.1. İşin Kendisi.....	19

1.7.2.2. Yönetim	20
1.7.2.3. Ücret	21
1.7.2.4. Bireyler Arası İlişkiler	24
1.7.2.5. Başarı, Saygınlık, Tanınma	25
1.7.2.6. Veli Öğrenci İlgisizliği	26
1.8. Araştırmanın Amacı	26
1.9. Araştırmanın Önemi	27
1.10. Problem Cümlesi	27
1.11. Alt Problemler	27
1.12. Sayıtlılar	29
1.13. Sınırlılıklar.....	29
1.14. Tanımlar	30

BÖLÜM II

2. İlgili Yayın ve Araştırmalar	31
2.1. İş Doyumu ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Araştırmalar	31
2.2. İş Doyumu ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Araştırmalar	37

BÖLÜM III

3. Yöntem.....	40
3.1. Araştırma Modeli.....	40
3.2. Evren ve Örneklem.....	40
3.3. Veri Toplama Araçları.....	43
3.4. İş Doyumu Ölçeğinin Denenmesi ve Güvenilirlik Testi	44
3.5. Ölçeklerin Dağıtılması ve Toplanması.....	45
3.6. Veri Çözümleme Teknikleri	46

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM	47
4.1. Birinci Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorumlar	47
4.2. İkinci Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorumlar	55
4.3. Üçüncü Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorumlar	62
4.4. Dördüncü Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorumlar	68
4.5. Beşinci Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorumlar	73
4.6. Altıncı Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorumlar	79
4.7. Yedinci Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorumlar.....	85

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER	91
5.1. Sonuçlar.....	91
5.2. Öneriler.....	97
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	97
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	98
KAYNAKÇA.....	100

EKLER

EK 1- Okullar Listesi ve Öğretmen Sayısı	109
EK 2- İş Doyumu Ölçeği.....	110
EK 3- İş Doyumu Ölçeği Kullanma İzni	115
EK 4- Araştırmayı Yapabilmek İçin Gerekli izinler	116

TABLOLAR LİSTESİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
TABLO 1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	41
TABLO 2. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı	42
TABLO 3. Öğretmenlerin Kıdeme Göre Dağılımı	42
TABLO 4. Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Dağılımı	43
TABLO 5. Öğretmenlerin Bulundukları Okuldaki Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	43
TABLO 6. Ölçek Boyutları İle Boyutların Cronbach Alpha (α) Değerleri ve Boyutu Ölçen Maddeler	45
TABLO 7. İş Doyumu Boyutlarına Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri	48
TABLO 8. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi...	49
TABLO 9. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	50
TABLO 10. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	50
TABLO 11. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	51
TABLO 12. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	52
TABLO 13. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi.....	52
TABLO 14. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi.....	53

TABLO 15. Öğretmenlerin Bulundukları Okullardaki Toplam Çalışma Süresine Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	54
TABLO 16. Öğretmenlerin Bulundukları Okullardaki Toplam Çalışma Süresine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	55
TABLO 17. İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi	56
TABLO 18. İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	57
TABLO 19. İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi	58
TABLO 20. İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	59
TABLO 21. İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi	59
TABLO 22. İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi	60
TABLO 23. İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Okullarındaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	61
TABLO 24. Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi.....	62

TABLO 25. Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	63
TABLO 26. Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi	64
TABLO 27. Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	65
TABLO 28. Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi	65
TABLO 29. Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi	66
TABLO 30. Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Okullarındaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	67
TABLO 31. Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Okullarındaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi	68
TABLO 32. Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi.....	69
TABLO 33. Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	70
TABLO 34. Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	70

TABLO 35. Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi	71
TABLO 36. Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi	72
TABLO 37. Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Okullarındaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	73
TABLO 38. Bireyler Arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi	74
TABLO 39. Bireyler Arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	75
TABLO 40. Bireyler Arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi	75
TABLO 41. Bireyler Arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	76
TABLO 42. Bireyler Arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi	77
TABLO 43. Bireyler Arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi	78
TABLO 44. Bireyler Arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Okullarındaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	79

TABLO 45. Başarı Saygınlık ve Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi	80
TABLO 46. Başarı Saygınlık ve Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	81
TABLO 47. Başarı Saygınlık ve Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek için Yapılan Scheffe Testi	81
TABLO 48. Başarı Saygınlık ve Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	82
TABLO 49. Başarı Saygınlık ve Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi	83
TABLO 50. Başarı Saygınlık ve Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi.....	84
TABLO 51. Başarı Saygınlık ve Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Okullarındaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	85
TABLO 52. Veli Öğrenci İlgisizliği Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi	86
TABLO 53. Veli Öğrenci İlgisizliği Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	87
TABLO 54. Veli Öğrenci İlgisizliği Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi	88

TABLO 55. Veli Öğrenci İlgisizliği Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi88

TABLO 56. Veli Öğrenci İlgisizliği Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi89

TABLO 57. Veli Öğrenci İlgisizliği Boyutunda Öğretmenlerin Okullarındaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi90

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Araştırmanın birinci bölümünde, problem durumu, kuramsal çerçeve, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve araştırmada sıkça kullanılan tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

İnsan bir takım ihtiyaçları ve sorumlulukları olan bir varlıktır. İnsanın ihtiyaçlarını gerçekleştirebilmesi için bazı sorumlulukları yerine getirmesi gerekir. Bu sorumlulukların en önemlilerinden birisi meslek sahibi olmasıdır. İnsan ilgisine, yeteneğine, cinsiyetine, eğitim düzeyine uygun bir meslek seçmelidir. Kişi mesleğini seçtikten sonra bu meslekle ilgili yeteneğine, başarısına, yaşına, iş yeri ortamına, işin güçlüğüne, çalışma süresine, aldığı ücrete, yüklendiği sorumluluğa vb. etkenlere bağlı olarak yaptığı işten beklentilerinin karşılanmasını ister. İşinden dolayı bir memnuniyet duymak, doyum sağlamak ister.

İş, insan hayatının vazgeçilmez bir parçasıdır. İnsanın mutlu bir birey olabilmesi için gününün önemli bir kısmını geçirdiği işinden memnun olması, haz alması, doyum sağlaması gerekmektedir.

Özellikle günümüzde insanlar kendi istedikleri, becerilerine uygun, severek yapacakları işlere yönelmeyip ailelerinin, çevrenin yönlendirmeleri ile kendilerine meslekler seçmekte, bu durum da çoğu insanda istenmeyen duygu durumlarının oluşmasına neden olmaktadır.

İnsanlar kendi istekleri ve becerileri doğrultusunda meslek seçmiş olsalar bile meslekleri ile ilgili ya da iş şartlarından dolayı birçok sorunla karşılaşabilmektedirler.

Kişilerin yaşadığı olumsuz durumlara ve sorunlara çözüm bulunamadığında, çalışanlar mutlu olamamakta ve motivasyonları düşmektedir. Kişilerin yaşadığı olumsuz durumlar, çözümlenmeyen sorunlar, yaşanan motivasyon düşüklüğü kişide iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. İş doyumsuzluğu ve motivasyon düşüklüğü beraberinde iş yerinde verim düşüklüğüne, işe devamsızlığa, işten ayrılmaya, çalışanlar arası ve yöneticilerle ilişkilerde kutuplaşmaya ve moralsizliğe sebep olmaktadır (Çetinkanat, 2000).

İşten doyum, bir iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu durumdur. İş görenin duyduğu hazzın ya da ulaştığı olumlu duygusal durumun derecesi işten doyumunun derecesidir (Başaran, 1996).

‘Sınıf öğretmeni, değişik sistemlerde, kuruluşlarda ve düzeylerde, öğretme öğrenme ortamını en etkili biçimde oluşturarak eğitsel amaçları gerçekleştirmede öğrencilere ve ana babalara kılavuzluk ve yardım edecek nitelikte, genel kültürde, öğretmenlikte ve öğreteceği bilimsel dalda, kuramsal alanda ve uygulamada uzmanlaşmış kişidir’ (Başaran, 1996, s.113).

Öğrencinin eğitim öğretim hayatının ilk dört yılında karşılaşacağı en önemli kişi sınıf öğretmenidir. Öğrenci için kusursuz bir model olacak olan sınıf öğretmeni çocuğun kişilik gelişiminde çok önemli bir yere sahip olacaktır. Çocuğun kişiliğini direkt olarak etkileyebileceği göz önüne alındığında da sınıf öğretmenin iş doyumunun önemli olduğunu düşünebiliriz.

İş doyumunu düşük olan öğretmen buna bağlı olarak işini çok severek yapamayacağı için öğrencilerin kişilik gelişimlerine olumlu katkılar sağlayamayacaktır. Bunun tersi olan durumda ise iş doyumunu yüksek olan öğretmen işinden zevk alacağı, severek yapacağı için öğrencilerine daha faydalı olacak ve onların kişilik gelişimlerini olumlu yönde etkileyecektir.

Gelecek nesillerimizin Atatürk ilke ve inkılapları doğrultusunda yetiştirilebilmesi, ülkesine yararlı sağlam nesiller olabilmesi için sınıf öğretmenlerinin

işlerini sevmesi, benimsemesi, fedakârlık göstermesi ve yeterli iş doyumuna sahip olmaları önemli görülmektedir.

1.2. İş Doyumu

Genel olarak psikolojide kullanılan doyum terimi bir bireyin, bir ihtiyacının gerçekleştirilmesiyle ilgili durumunu belirtir. Türk Dil Kurumu [TDK] sözlüğünde doyum sözcüğü, ‘eldekinden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanaat, bazı istekleri giderme, tatmin’ şeklinde açıklanmaktadır (TDK, 2015). Eroğlu’na (2000, s.251) göre doyum, “bir başkası tarafından doğrudan gözlenemeyen, yalnızca ilgili birey tarafından duyumsanan ve ifade edilebilen hoşnutluğu ya da iç huzuru” göstermektedir. Bireyin doyum olmaksızın kendisini daha iyi duyumsaması pek olası görünmemektedir.

İş doyumunu; “çalışanın işi, ücreti, çalışma koşulları, kendini geliştirme olanakları, birlikte çalıştığı kişiler ile örgüt havasına ilişkin değerleri algılama derecesidir” (Şahin, 1999, s.7).

Locke (1976), iş doyumunu “bir kişinin mesleği ile ilgili onu memnun eden olumlu duygusal bir durumu sağlaması” olarak ifade etmektedir (Akt: Eğinli, 2009, s.36).

Elton Mayo, bir örgütün etkili olarak düşünebilmesi için üyelerinin içinde olmaktan memnuniyet duymaları gerektiği yorumunu yapmıştır. İşlerinden memnun olmayan öğretmenlerin de sadece kendileri değil, öğrencileri de acı çekecek, bu durumdan etkilenecektir; Bununla birlikte, iş doyumunu fazla olan öğretmenler sınıfta da çok etkili olacaklardır (Akt: Recepoğlu, 2008).

Mowday, iş doyumunu, “çalışanların iş deneyimlerine bağlı olarak işlerine ve/veya işlerinin bazı yönlerine gösterdikleri tepkidir” olarak tanımlamaktadır (Akt: Uyguç ve Çımrın, 2004, s.92).

Eren (1989), iş doyumunu işte elde edilen maddi çıkarlar, çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı çalışma arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk olarak tanımlamaktadır.

İş doyumunu “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” olarak açıklanmaktadır (Barutçugil, 2004, s.389).

Lawler, iş doyumunu bireyin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum olarak tanımlamaktadır (Akt: Başaran, 1992).

Fred Luthans’a (1995) göre iş doyumunun üç önemli yönü vardır:

- İş doyumunu, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez ve sadece hissedilebilir.
- İş doyumunu, genellikle çıktıların beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir.
- İş doyumunu, birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb. tutumlardır (Sevimli ve İşcan, 2005, s.56).

Erdoğan (1999)’a göre, iş doyumunu, işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumudur. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş doyumunu "kişinin iş deneyimlerinin sonunda ortaya çıkan olumlu ruh hâlidir" şeklinde tanımlamak, işgörenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş duyumsuzluğu demek doğru olacaktır. Bir işi yapan kişi, belirli ihtiyaçlarını karşılamak, iş ve iş ortamının kişisel değerlerine uygun olmasını beklemek durumundadır. Eğer kişinin ihtiyaçları ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya iş doyumunu çıkacaktır. Kısacası iş doyumunu, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır (Erdoğan, 1999).

Bingöl (1996)'e göre, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk ile yakın bir ilişki içerisinde olan iş tatmini aşağıdaki etmenler ile ilgilidir.

- Tatmin, işgörenin işten elde ettiği maddi çıkarları ile ilgilidir.
- Tatmin, iş güvenliği ile ilgilidir.
- Tatmin, işin zevk verme kabiliyeti ve uygunluğu ile ilgilidir.
- Tatmin, üretimde bulunmaktan doğan gurur ile ilgilidir.
- Tatmin, umut verici mesleki projelerle ilgilidir.
- Tatmin, işin akışını ve hızını denetleyen işgörenin yeteneği ile ilgilidir.
- Tatmin, işyerindeki olumlu beşeri ilişkilerle ilgilidir.
- Tatmin, işletmenin genel durumu ile ilgilidir.
- Tatmin, amirin tutumu ile ilgilidir.
- Tatmin, sendikal ilişkilerle de ilgilidir.

İş doyumu, “psikolojik, fizyolojik ve çevresel etkenlerin bir bileşimi olarak bunların bireyi mutlu kılma durumudur”. Bir başka ifade ile iş doyumu, bireyin işinden ve iş yaşantılarından kaynaklanan pozitif bir durumdur (Turan ve Şişman, 2004, s.119).

İş doyumu, kişinin yaptığı işten beklentilerini, umutlarını karşılaması ve bunun sonucunda özgüven, başarıma hazzı, çevreye pozitif enerji verme gibi olumlu duygulara sahip olması olarak nitelendirilebilir.

Öğretmenlerin iş doyumları, okulun ve öğretmenlik mesleğinin geleceği açısından önemlidir; bu yüzden müdürler memnuniyeti sağlayacak tarzlarda yönetmeye çalışmalıdırlar. Ve mizah yeteneğini kullanmanın müdürlerin, öğretmenlerin iş doyumlarını arttırmak için ihtiyaç duydukları bir araç olma ihtimali var olduğu sürece mizah, okullarda işi yürütmek için bir taktik olarak kullanılmalıdır. (Recepoglu, 2008)

Kuruüzüm ve Çelik (2005) yaptıkları ‘Öğretmenlerin İş Doyumunu Belirleyen Faktörler’ adlı araştırmalarında "okul yönetimi" ve "öğrenci" faktörlerinin öğretmen iş doyumunu belirleyen en önemli iki faktör olduğunu belirlemişler ve öğretmen iş doyumunu arttırmak için öncelikle bu iki faktörü oluşturan konuların (değişkenlerin) ayrıntılı bir şekilde incelenerek iyileştirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

İş doyumunu; “bireylerin örgüte girişlerindeki beklentileri doğrultusunda, yaptıkları işten dolayı elde ettiklerinin onlarda oluşturduğu memnuniyet ve hoşnutluk” olarak tanımlanabilir (Poyrazoğlu, 1992, s.28).

İş doyumunu ile ilgili olarak yapılan tanımların temel olarak üç ortak noktası bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde açıklanabilir (Solmuş, 2004):

□- İş doyumunu, çalışanın işe ilişkin sübjektif ve içsel duygularını ifade eder, genel olarak gözlenemez ancak kişinin davranışlarından anlaşılabilir.

- İş doyumunu, çalışanın elde etmek istediği ya da hak ettiğine inandığı ödüllere ulaştığı ya da beklentilerinin ötesinde kazanımlar elde ettiği durumda yaşanır.

-İş doyumunu, birbirlerinden ayrı ama birbiri ile ilgili birkaç tutum objesini kapsamaktadır.

İş doyumunun yüksek olması; verimliliğin yüksek olması, işgücü devir oranı ve devamsızlıkların düşmesi, işe bağlılığın artması gibi örgüt tarafından arzulanan sonuçlara yol açar (Çetinkanat,2000).

1.3. İş Doyumsuzluğu

İş doyumusuzluğunu, işi yapan kişinin; yaptığı işten beklediği olumlu sonuçların ve umutlarının gerçekleşmediğini görmesi sonucu yaşayacağı olumsuz düşünceler ve huzursuzluklar olarak tanımlayabiliriz.

İş doyumunu etkileyen faktörlerin tamamının genel olarak iş doyumsuzluğunun da kaynağı olduğu söylenebilir. Bireyin doyumunu sağlaması muhtemel olan yönetim, ücret, çalışma koşulları, denetim, insan ilişkileri vb. gibi örgütsel faktörler ile cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi vb. gibi bireysel faktörler bireyin doyumsuzluk nedeni de olabilir.

İş doyumsuzluğunun olumsuz sonuçları, kişinin ruhsal yapısını etkileyeceğinden, bireyin iş çevresindeki çalışanları kıskanması, onları hafife alması, kendini olduğundan farklı göstermeye çalışması, çevresindekilerden kaçmaya çalışması, işe karşı duyarsız, isteksiz olması gibi davranış düzensizliklerine ve davranış bozukluklarına neden olabilir. Bireyin bu davranış bozuklukları çevreden olumsuz tepki göreceği için kişinin kendisini başarısız bir birey olarak görmesine de sebep olabilir.

İş doyumsuzluğunun neden olabileceği diğer bir sonuç tükenmişliktir. Tükenmişlik, insanlara hizmet veren mesleklerde ya da işlerde çalışan bireylerin sıklıkla yaşadıkları fiziksel duygusal ve zihinsel yorgunluğa yol açan bir sendromdur (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu 2001). Özellikle insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde tükenmişlik duygusunu yaşamak daha olasıdır. İş doyumunu sağlayamayan iş görenler bu duyguyu yasayabilirler. Bu olumsuz duygular hem iş görenin hem de çalıştığı örgütün verimini düşürür.

İşten doyumsuzluk, iş görene üzüntü vermekte ve onu olumsuz duygulara yöneltmektedir. İnsan yaşamının önemli bir bölümünü işgal eden iş hayatının, bireye elem vermesi ve bunun devamlılığı kişinin hayatını zorlaştırmaktadır. İşten doyumsuzluk, sadece iş görene değil, örgüt ve diğer çevreye de zarar vermektedir (Başaran, 1991).

İş doyumsuzluğunun olumsuz etkileri sıralanırsa; (Başaran, 1991, s.207)

- Beden sağlığına etkisi: İşten doyumsuzluk, iş görenlerde psikosomatik pek çok rahatsızlıklara yol açmaktadır.

- Ruh sağlığına etkisi: Doyumsuzlukla ruh sağlığının bozulması arasında artı yönde yüksek korelasyon bulunmuştur. Doyumsuzluk, iş grende değişik derecelerde kaygı ve stres oluşturmaktadır.
- İşten bıkkıma: İş doyumсуuzluđu, kişinin işinden kısa sürede bıkkımasına da neden olacaktır. İş doyumсуuzluđu, bir de tekdüze bir işle birleşirse, bıkkınlık hat safhada olacaktır.
- Devamsızlık: İş görenin işine değişik bahane veya vesilelerle gelmemesi veya geç kalmalar, iş doyumсуuzluđunun sonuçlarından biridir.
- Kavgacılık: İş doyumсуuzluđu olan kişi, psikolojik durumunun da olumsuzluğu nedeniyle, diğeralışanlara oranla kavga eğilimi daha fazladır.
- İşi bırakma: İş doyumсуuzluđu ile işi bırakma arasında yüksek bir bağıntı bulunmuştur. İş doyumсуuzluđuekenlerin, daha iyi şartlarda, farklı bir iş ile karşılaşınca işten ayrıldıkları tespit edilmiştir.

1.4. İş Doyumunun nemi

İnsan yaşamının önemli bir blmalışma ortamlarında geçmekte vealışanlardan en üst dzeydealışma performansı göstermeleri istenmektedir. Bireyler, ihtiyaçlarının tatmin edildiği ve beklentilerinin gerçekleştiği oranda verimli olmaktadırlar.

Genel olarak, iş yerlerinde var olan problemleri ortayaıkarmak, devamsızlık ve işten ayrılmaların nedenlerini açıklamak,çalışanların iş yerlerine karşı olan tutum, davranış ve düşüncelerini belirlemek, yönetenlerle yönetilenler arasındaki ilişkilere yön vermek ve aralarında iyi bir iletişim kurmalarını sağlamak amacıyla iş doyumunu araştırmaları yapılmaktadır. İş doyumunun düşüklüğü,çalışma şartlarının bozulduğunu gösteren önemli bir etken olarak kabul edilmektedir. İşyerinde verimin artırılabilmesi,

hizmet kalitesinin yükseltilebilmesi, devamsızlıkların azalması, kuruma olan bağlılığın artışı ve çalışanların motive edilebilmesi için iş doyumunun belirlenmesi önemlidir.

İnsan kaynağı bir örgütün en önemli varlığıdır. Örgütün başarısı, çalışanların nicelik ve nitelik yönünden amaca uygunluğuna bağlıdır. Örgütün amaçlarına ulaşması insan kaynağının verimine bağlıdır. İnsanların daha iyi verim gösterebilmeleri, ihtiyaçlarının ne kadar karşılanıp, karşılanmadığına bağlıdır. Yaptığı işten doyum sağlayan insan örgütü, işletmeyi başarıya götürecektir. Bu nedenle örgütlerin başarıya ulaşabilmeleri için çalışanlarının iş doyumunun sağlanması büyük önem taşımaktadır.

İşletmelerin önceden belirlenen hedeflere ulaşması, çalışanların iş tatmininin sağlanması, çalışanların yaşam kalitesinin artırılması ile mümkündür. İş hayatının kalitesinin artırılması; çalışma şartlarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve iş hayatında ortaya çıkacak sorunların en aza indirilmesi yani iş tatmininin sağlanması ile mümkündür (Gürsel, Izgar, Altınok, Kesici, 2003).

Çalışanlar işlerinden doyum sağlayamıyorlarsa çalıştıkları örgüte pek bir katkılarının olacağı da söylenemez. İş doyumunu bireyin tüm hayatını etkilemektedir. İş doyumunu ile bireyin aile ve sosyal hayatı yakın ilişki içerisinde. Bireyin iş doyumunun düşük olduğu hallerde, hayat doyumunu da düşecektir.

Bu nedenle, eğitim örgütlerinde ortak amaç için hareket eden en etkili öğelerden birisi olan öğretmenlerin de iş doyumlarının en üst seviyelere çıkartılması, örgütün ve bireyin; refahı, mutluluğu açısından önem taşımaktadır. Öğretmenlerin iş doyumunun artırılması, onların toplum içerisinde mutlu birer insan haline gelmelerini sağlayacak ve dolayısıyla da toplumun mutluluğu da sağlanabilecektir.

1.5. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu

Eğitim iş görenleri arasında en önemli ve verimli görevi yerine getirenler öğretmenlerdir. Eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde her öge ayrı bir öneme

sahiptir. Ancak öğretmen eğitim ortamlarını düzenlemek, eğitime ilişkin öteki öğeleri eş güdümlmek, uygun öğretim yöntemlerini seçmek, insan ilişkilerini başarılı bir şekilde kurmak ve öğrencileri öğrenmeye güdülemek gibi önemli görevler üstlenmiştir. Bu görevleri nedeniyle öğretmen, eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en stratejik öge olarak kabul edilmektedir (Alıç, 1995).

Sınıf öğretmenliği, ilkokullardaki eğitim-öğretim ve yönetim görevlerini yerine getirmekle yükümlü özel bir ihtisas branşı olmakla birlikte, vicdan, hoşgörü ve sabır gerektiren kutsal bir meslektir. Sınıf öğretmenlerinin ana görevleri; öğrenim verdikleri sınıf ve derslerin programlardaki planlara göre eğitim-öğretimini yürütmek, öğrencilerini geleceğe hazırlamak, onları Atatürk ilke ve inkılapları doğrultusunda yetiştirmektir (Can, Can, Dalaman, 2010).

İlköğretim, eğitim sisteminin temel taşıdır. Bu eğitim kademesinde bireylere toplum içinde uyumlu yaşamaları ve yaşamlarını daha iyi bir biçimde sürdürmeleri için gerekli olan temel bilgi ve beceriler kazandırılır. İlköğretimde kazandırılan bilgi ve beceriler, bir yandan bireyin hayata atıldığı zaman kendisi ve toplum için daha üretken ve verimli olmasını sağlarken, diğer yandan daha ileri eğitim kademelerindeki öğrenmelerin temelini oluşturur (Fidan ve Erden, 1988).

Öğretmenlik toplumların geleceğine şekil veren bir meslektir. Buna bağlı olarak sınıf öğretmenliği çocuklar için her yönden bir model durumundadır. Bu nedenle öğretmenlik mesleği yalnız bilgi verme rolünü gerektirmemekte, öğrenciler öğretmenin bu yönden çok tutum ve davranışlarından, duygusal tepkilerinden ve alışkanlıklarından da etkilenmektedirler (Varış, 1973). Yani öğretmenlik mesleği için; bireylerde biçimsel eğitimin yanında, mesleğe ve öğrencilere karşı olumlu tutumlara sahip olma gibi bazı özel nitelikler de aranmaktadır (Pehlivan, 1998).

Sağlıklı ve doğru bir eğitimin temeli ilkokullarda sınıf öğretmenleri ile atılmaktadır. Yeni eğitim-öğretimde sınıf öğretmenlerinin önemi çok büyüktür. Bu nedenle sınıf öğretmenlerinin mesleğinde daha başarılı, daha faydalı, daha verimli ve daha üretken olabilmeleri için; çalıştıkları kurumdan, ortamdan haz alması, mutluluk

duyması, bu ortamı sevmesi gerekmektedir. Bu da ancak yapılan işteki iş doyumunu ile mümkündür.

İş doyumunu; öğretmenlerin işlerine karşı gösterdikleri tepki olarak ele alırsak özellikle bir sınıf öğretmenin mesleki doyumunu, öğrencilere öğretme becerisini ve kalitesini etkileyebilir. Bazı araştırmacılara göre, öğretmenler işlerinde yeterli destek hissetmediklerinde sınıfta etkili olma konusunda çok düşük motivasyonla iş yapmaktadırlar.

Sınıf öğretmenin neşeli, mutlu, doyumlu, kendine güvenli hali güdü, tersi görüntüler olumsuz etki yaratmaktadır. Sınıf öğretmenin duygusal durumu, sınıfta rahat olup olmaması, her türlü kararını etkiler. Öğrenciler disiplin açısından da yardım edici, olumlu yönelimli öğretmenler isterler. Sınıf öğretmenin olumlu duygusal halini öğrenciye yansıtması, örneğin; öğrenciye sempati duyması, öğrenci davranışını değiştirebilmektedir. Sınıf öğretmenin mutluluk düzeyi yüksek, olumsuz etkileme düzeyi düşük olmalıdır (Emmer, 1991, Akt: Başar, 1999).

1.6. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumsuzluğu

Sınıf öğretmeni eğitimin temel taşlarından. İşinden dolayı doyumsuzluk yaşayan sınıf öğretmeni, iş doyumsuzluğunun sebep olabileceği olumsuz davranışlara sahip olursa, örneğin saldırgan olursa, işini olurlarına bırakırsa, yoğun stres yaşarsa geri dönülmesi mümkün olmayan hatalar yapabilir. İstenmeden de olsa insan eğitiminde yapılacak bir hata, sadece yetiştirilen bireye zarar vermeyecektir. Aynı zamanda toplumun geleceğini de olumsuz yönde etkileyecek sonuçlar doğuracaktır. Çünkü bireye yapılan yatırım uzun vadede verim alınacak bir yatırımdır (Özkan, 2005).

Toplum yöneticileri eğitime yatırım yaparken sınıf öğretmenin eğitimdeki rolünü göz ardı etmemelidir. Özellikle örgütle ilgili boyutlarda sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu sağlamayı hedef edinmelidirler.

Sınıf öğretmenliği iş doyumsuzluğunu yaşama riski taşıyan bir meslektir. Sınıf öğretmenleri özellikle ülkemizde düşük ücretle, yetersiz araç gereçle, kalabalık sınıflarda, bazen ısınma, barınma ve korunma olanaklarından yoksun olarak, bazen birleştirilmiş sınıflarda yeterli rehberlik ve destek alamadan mesleğinin gereklerini yerine getirmeye çalışmaktadır. Toplumun beklentilerinin en üst düzeyde olduğu mesleklerden birisi sınıf öğretmenliğidir. Çünkü sınıf öğretmenleri 6-10 yaş arası çocuklarla çalışır. Bir çocuk okula başlar, öğretmenini taparcasına sever, onu kusursuz görür, model olarak alır. Kişilik gelişiminin en önemli süreçlerinden olan dört yılını o öğretmenle geçirir. Bu nedenle öğretmenin sorumluluğu çok ağırdır. Bu sorumluluk yüküne bir de örgütten kaynaklanan ücret, denetim, yönetim, çalışma koşulları, özlük hakları, rehberlik hizmetleri gibi etkenlerdeki olumsuzluklar eklenince öğretmende iş doyumsuzluğunun oluşma olasılığı yükselir. Ayrıca sınıf öğretmenin bireysel özellikleri de iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu etkiler (Demirel, 2006).

Çalışma koşulları kötü, yönetim desteği zayıf olan çalışma ortamlarında öğretmenlerin hevesi ve cesareti kırılmaktadır. Bu gibi durumlarda hevesi ve cesareti kırılan öğretmenler, işlerinde yeterli desteği de alamadıkları zaman sınıflarına ve derslere yeteri kadar motive olamamakta, çalışma koşullarından ve ortamlarından doyum sağlayamamaktadırlar.

Öğretmenin işiyle ilgili doyumsuzluğu, artan iş yükü, mesleki yeterlilik kuşkuları, sınıf mevcutlarının fazla olması, öğrencilerin gereksinimlerini karşılayabilme gibi stres kaynakları ve yaşadığı psikolojik tükenmişlikle birlikte artmaktadır. İş doyumunun, tükenmişliğin özellikle duyarsızlaşma boyutunun temel belirleyicilerinden biri olduğu, toplumun ve öğrencilerin, anne ve babaların eleştirel tepkilerinin ve öğretmenin takdir edilmemesinin de iş doyumsuzluğuna yol açan faktörler olduğu bilinmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu 2001).

Öğretmenlerin tükenmişlik yaşama riski en fazla olan bireyler olduğu, özellikle ülkemizde kalabalık sınıfların, düşük ücret politikalarının, öğretmenlerin kendilerini geliştirme fırsatlarının az olması, eğitim öğretime ilişkin problemler konusunda sınırlı

profesyonel desteğin olması nedenlerinden dolayı öğretmenlerin tükenmişlik yaşama riskinin arttığı belirtilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu 2001).

1.7. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu çalışanların işe karşı oluşturdıkları olumlu tüm davranışlardır. Bu durumun tam tersi olarak çalışanın işe karşı beslediği olumsuz davranışların tümü de iş doyumsuzluğudur (Eroğlu, 2013). İş doyumu sağlamış çalışan yaptığı işten zevk almakta, işe gitmekten mutlu olmakta ve işteki verimliliği artmaktadır. İşinden doyum sağlayamayan çalışan ise, işe gitmek istemez, yapılan işteki verim düşer, çalışma ortamındaki diğer kişiler de bu durumdan olumsuz etkilenir.

İş doyumu birçok yazar ve araştırmacı tarafından değişik biçimlerde tanımlanmıştır. Buna bağlı olarak iş doyumunu etkileyen faktörlerde birçok yazar ve araştırmacıya göre değişkenlik göstermektedir.

Bu nedenle iş doyumu ya da doyumsuzluğuna neden olan faktörlerin incelenmesi gerekmektedir. İş doyumunu etkileyen etmenler kişisel faktörler, işin kendisi, ücret, yöneticilerin tutumları, fiziksel ortam, iş yerinde çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri, mesleğin toplum içindeki yeri, işin bireye uygun olup olmadığı gibi birçok etmen sayılabilir.

Becerikli (2006, s.188) iş doyumunu etkileyen faktörleri; “başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme gibi içsel özelliklerden kaynaklanan etmenler, iş doyumsuzluğuna neden olan etmenleri ise; yönetim ve gözetim, çalışma koşulları, ücret ve arkadaşlık ilişkileri gibi işin dışsal özelliklerinden kaynaklanan etmenler” olarak belirtmiştir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde iş doyumunu etkileyen faktörler, kişisel ve çevresel faktörler olarak iki ana gruba ayrılabilir. Kişisel faktörleri: cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem olarak; çevresel faktörleri: işin kendisi, yönetim,

ücret, bireyler arası ilişkiler, başarı-saygınlık-tanınma, veli öğrenci ilgisizliği olarak alt başlıklara ayırabiliriz.

1.7.1. Kişisel Faktörler

Bütün çalışanlar yaptıkları işten mutluluk duymak, doyum sağlamak ister. Ancak mutluluk ve doyum göreceli kavramlardır. Kişiye göre değişiklikler gösterir. Kişinin bireysel özellikleri onun iş doyumunu etkiler. Bu bölümde bireysel özellikler olan cinsiyet, yaş, medeni durum eğitim düzeyi ve kıdem faktörleri ele alınmıştır.

1.7.1.1. Cinsiyet

Erkek ve kadın yaratılış olarak birbirinden birçok konuda farklıdır. Dolayısıyla aynı işte farklı iş doyum düzeylerine sahip olabilirler. Örneğin; güç gerektiren işlerde erkek kadına göre daha az zorlanacağı için iş doyumuna ulaşabilirken, kadın daha fazla zorlanacağı için doyumsuzluk yaşayabilir. Bu durumun tersi bir örnek verecek olursak, çocuk bakımı ile ilgili bir işte kadın doyum sağlayabilirken, erkek zorlanacağı için doyum sağlayamayabilir.

Bunların yanında; iş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına bakıldığında, bu görüşü destekleyen verilerin yanı sıra kadın ve erkek çalışanların koşullar eşit olduğunda iş doyumunu konusunda bir farklılık göstermediği de görülmektedir (Aşık, 2010).

Günbayı (1999) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumları” isimli araştırmasında cinsiyetle ilgili şu sonuçlara ulaşmıştır:

- “İş ve niteliği”, “yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları” ve “çalışanlar arası ilişkiler” konularında öğretmenlerin iş doyumları cinsiyetleri açısından farklılık göstermemektedir. Bu durum bu konularda öğretmenlerin cinsiyetlerinin önemli bir değişken olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

- “Yönetim ve denetim biçimi” iş doyumu etkeninde erkeklerin iş doyumu kadınlarinkinden daha yüksek bulunmuştur. Yönetici ve deneticilerinin çoğunun erkek olması erkeklerin bu alandaki iş doyumunun yüksek olmasının etkeni olabilir.
- “Ödentiler” iş doyumu etkeninde de erkeklerin iş doyumu kadınlarinkinden daha yüksek bulunmuştur. Bu durum çalışan kadınların beklentisinin yüksek olmasından kaynaklanabilir.
- “Çalışma koşulları” iş doyumu etkeninde de kadınların erkeklerden doyumları daha düşük bulunmuştur. Bu durum çalışan kadınların değişen toplumsal rolleri gereği ısınma, aydınlanma, dekorasyon, temizlik, düzenleme ve beslenme gibi çalışma koşullarına karşı erkeklerden daha duyarlı oldukları şeklinde yorumlanabilir.

1.7.1.2. Yaş

Araştırmalar yaş ve iş tatmini arasında genellikle olumlu bir bağıntı olduğunu göstermiştir. Buna göre yaş arttıkça, kişilerin işlerinden daha fazla tatmin olduğu söylenir. Bunun nedeni, deneyim ile uyumun artması olabilir.

Yaş ilerledikçe iş doyumunun artmasının nedenlerine şu durumları da ekleyebiliriz: işe yeni başlayan ve işinde mutsuz olan bir kişi daha mutlu olabileceği iş alanlarına geçme imkânı taşımaktadır. Bu durum gerçekleşince kişi belirli bir yaş kat etmekte ve ileri bir yaşta da olsa mutlu olabileceği bir işe geçmiş olmaktadır. Bir diğer neden de başlangıçta seilmeyen, zor gelen bir işin zamanla üstesinden gelinmesi ve sevilmesidir. Üçüncü neden olarak da yaş ilerledikçe kişinin başlangıçtaki düşünceleri değişmekte buna bağlı olarak da beklentileri azalmaktadır. Bir insanın hayattan beklentisi ne kadar az olursa kişi o kadar mutlu olur. Bu durumda kişinin yaptığı işten doyum sağlamasına neden olur (Meziroğlu, 2005).

Kişinin yaşı işe karşı düşünce ve tutumlarında birtakım farklılıkların görülmesine sebep olur. Glenn ve arkadaşlarının yaş ve iş doyumu arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirdikleri araştırmaya göre; yaşı daha büyük çalışanların genç çalışanlara göre iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Akt: Eğinli, 2009). Bu durum yaşa bağlı olarak meslekle ilgili tecrübelerinin artmasıyla kişilerin iş ile ilgili olumsuzluklar karşısında daha sakin davranmaları iş doyumlarını olumlu etkilemiş olabilir. Luthans ve Thomas, iş doyumu ve yaşa ilişkin gerçekleştirdikleri araştırmalarında yaşı daha büyük çalışanların iş doyumsuzluğu yaşamasına neden olan faktörlerin teknolojiye bağlı değişiklikler, üretim ve performansa yönelik ölçümler, aşırı iş yükü olduğunu açıklamaktadırlar (Akt: Eğinli, 2009).

Şahin (1999) "İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri" adlı araştırmasında öğretmenlerin yaşlarına göre 31-40 yaşında olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının en yüksek, 41 ve üzeri yaşta olanların ise en düşük düzeyde olduğunu bulmuştur. Ancak öğretmenlerin yönetim boyutunda yaşlarına göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında önemli bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yaptığı tek yönlü varyans analizinde öğretmenlerin iş doyumunda yönetim boyutunda önemli bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur.

1.7.1.3. Medeni Durum

İnsan sağlığı ve mutluluğu için psikolojik ihtiyaçların doyurulması gerekir. İhtiyaçları doyuma ulaştırdığımız en doğal ortam ailemizdir. Aile, özellikle üç ihtiyacımızı karşılamada daha önemlidir. Bunlar samimilik (intimacy), güç (power) ve anlamlılık (meaning). İnsanların başkalarıyla birlikte olma ihtiyacı, kendilerini ifade etme ve biricik olma ihtiyaçları da vardır. Bütün bunlar anlamlıdır ve insan yaşamının amacını oluştururlar. Aile insan yaşamında vazgeçilmez derecede önemlidir. Bundan dolayı aile, bireyin yaşamında doyum sağlamada, fonksiyonlarını yerine getirmede ve topluma uyum sağlamada çok etkilidir (Nazlı, 2001).

Medeni durumun iş doyumu üzerinde etkisini inceleyen çalışmalara bakılınca evliliğin kişilere daha düzenli bir yaşam sağladığı, bu nedenle de evliliğin iş

doyumunu arttırdığı belirtilmektedir (Günaydın, 2008). Oshagbemi'nin (1997) unvanın iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemek üzere yaptığı araştırmasına göre medeni durumun iş doyumunu üzerinde tek başına etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Akt.: Sun, 2002).

1.7.1.4. Eğitim Düzeyi

Bireylerin eğitim düzeyleri iş doyumlarını etkileyen diğer bir faktördür. Eğitim düzeyi yüksek olan bireyler, meslekleriyle ilgili yeterli, bilgiye sahip oldukları için daha yüksek düzeyde iş doyumunu hissedebilirler. Aynı zamanda eğitim düzeylerinden ve yeterliliklerinden daha düşük düzeyde bir işte çalışırlarsa iş doyumunu sağlayamayarak mutsuz olabilirler. Bunun yanında düşük düzeyde eğitim almış olan çalışanlar seviye ve yeterlilikleri doğrultusunda çalışırlarsa iş doyumunu sağlayabilirler. Ancak eğitim seviyelerini ve yeterliliklerini aşan işlerde çalıştıklarında iş doyumunu sağlayamazlar. Bu durum da kişide stres, mutsuzluk ve verimsizliğe neden olabilir.

Öğrenim durumu yüksek kişilerin genel iş doyumlarının, daha az öğrenim görmüş kişilere göre, daha iyi olduğu bazı araştırma sonuçlarına göre söylenebilir(Tunacan, 2005). Fakat başka araştırmalarda yükseköğrenim durumunun iş doyumuna negatif etki yaptığı saptanmıştır (Yıldırım, 2006). Çünkü öğrenim durumu yükseldikçe işten beklenenlerde artmaktadır. Mevcut iş koşulları da bunu karşılayamamaktadır. Geleneksel olarak öğrenim durumunun artmasıyla iyi bir iş olanağının oluşacağı düşünülse de yaşam koşulları her zaman bu durumu doğruluyor görünmemektedir. Diğer başka araştırmalarda öğrenim durumu ve iş doyumları arasındaki ilişki işin gerektirdiği bilgi beceri ve alınan eğitim açısından incelenmiştir. Öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta düzeyde yüksek olması halinde bu iki değişken arasında etkileşimin az olduğu görülmüştür (Kale, 2007).

Şahin (1999) 'in "İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri" adlı araştırmasındaki bulgularına göre:

- Öğretmen lisesi / Ön lisans tamamlama okullarından mezun olanların iş doyum düzeylerinin, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu, Eğitim Fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.
- Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokullarından mezun olanların iş doyum düzeyleri, Eğitim Fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.

1.7.1.5. Kıdem

Araştırmalar, işe ilk başlangıçta çalışanların iş doyumunun yüksek olduğunu, daha sonra bu düzeyin düştüğünü göstermektedir. İşe yeni başlayan çalışanlar yaptıkları işten daha doyumlu olma eğilimindedir. Bu dönem gelişen beceri ve yeteneklerin işte kullanılmasını gerektirmektedir. İşin yeni olması ve personeldeki yeni bir işe başlamanın verdiği arzu işin çekiciliğini arttırmaktadır. Çalışanların işte başarılı olma arzuları ve bekleyişleri bir süre sonra gerçekleşmiyorsa işine karşı olan hoşnutluğu azalmaktadır (Kale, 2007).

Demir (2001)'e göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri kıdemleri arttıkça artmaktadır. Kıdemi daha düşük olan sınıf öğretmenleri işlerinden kıdemi daha fazla olan öğretmenlere oranla daha az iş doyumunu sağlamaktadırlar. Bu farklılıklar Sergiovani ve Carver'in belirttiği gibi kıdem arttıkça beklentilerin daha gerçekçi olmasından ve beklentilerin düşmesinden kaynaklanıyor olabilir (Demir, 2001).

Şahin (1999) 'e göre 25 ve daha fazla yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 2–6 ile 7–12 yıl kıdemi olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Ayrıca 19–24 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 7–12 yıl kıdemi olanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. İş doyumunun değişik boyutlarında orta düzeyde kıdeme sahip (7–12 yıl) olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde

düşüklük görülmektedir. Bu bulguya göre mesleğin ortalarına doğru öğretmenlerin işlerini daha çok sorguladıkları düşünülebilir.

1.7.2. Çevresel Faktörler

İş doyumunu, işin birçok boyutu olumlu veya olumsuz olarak etkileyebilir. Bu bölümde iş doyumunu etkileyen çevresel faktörlerden; işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler, başarı-saygınlık-tanınma, veli öğrenci ilgisizliği faktörlerini ele alacağız.

1.7.2.1. İşin Kendisi

İş, herhangi bir şey ortaya koymak, bir sonuç elde etmek için güç harcayarak yapılan etkinlik, birinden istenen hizmet veya birine verilen görev (TDK Büyük Türkçe Sözlük, 2014) olarak tanımlanmaktadır.

İnsanlar sevdiği ve istediği işi yaptığı sürece işlerinde daha verimli olacak ve zevk alacaklardır. Bu da otomatik olarak iş doyumlarının yüksek olacağını göstermektedir. Fakat ülkemizde bireyler meslek seçimlerini yaparken ilgi ve becerilerine göre değil, girdikleri sınavlarda puanlarının tutup kazanabilecekleri bölümü ve en kısa yoldan hayata atılıp, para kazanabilecekleri işleri seçmektedirler. Dolayısıyla para kazanıp hayatını devam ettirmek için seçilen bir meslek o kişi için yıllarca mutsuzluk sebebi olmakta ve işteki veriminin sürekli düşük olmasına sebep olmaktadır.

İş hakkındaki toplumsal düşünce doğrudan iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Her kültür veya alt kültürün yarattığı idealler olduğu gibi, çalışanların yapmak istemeyecekleri, yapmayı hayal etmedikleri işler de vardır. İşin yapısal özelliği de doyum etkileyen faktörlerdendir. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, sorumluluk gerektirmesi birer doyum nedenidir. İş doyumunu oluşturan değişkenler arasında işin çekici olması önemli bir yer teşkil eder. Bir iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi gelmekte ise o derece doyum sağlayabilmektedir (Erdoğan,1996).

İnsanlar genellikle değişiklik, farklılık ve yeni bir şeyler aradıkları için aynı aktiviteyi sürekli olarak yapmaktan kolayca sıkılırlar. Bunun için birçok çalışan bazı çabalara değecek mücadelecı bir iş ister.

İşinden sıkılmış bir birey çoğunlukla iyi bir çalışan olamaz. Birçok işin az da olsa sıkıcı özellikleri vardır. Bununla birlikte birçok çalışan işlerini daha ilginç bir hale getirmek için yaratıcılığını ve becerisini kullanma olanağına sahip olmayı ister. Örneğin bir öğretmen hem öğrencileri hem de kendisi için sınıf ortamını daha heyecan verici ve ilginç bir hale getirmek için bütün öğretmen becerilerin kullanarak, işinin getirdiğı sıkıcılıktan kendisini kurtarabilir (Günbayı,1999).

1.7.2.2. Yönetim

Yöneticiler, iş doyumuyla yakından ilgilenirler. Bunun nedeni, yöneticilerin iş doyumunun direkt olarak verimlilik üzerine etkisine inanmalarıdır. Yöneticiler, mutlu çalışanların daha etkili, yenilikçi, dikkatli, duyarlı ve mutsuz çalışanlardan daha çok çaba sarf edeceklerini düşünürler. Bazı yöneticiler, çalışanların iş doyumunun, işe devamsızlığı ve işten ayrılmalarda azalmaların bir anahtarı olduğuna inanırlar. Bu yöneticiler, doyumsuz çalışanlara göre, doyumlu çalışanların daha sıklıkla işe vaktinde geleceklerine, işe devamsızlık yapmayacaklarına veya işten ayrılmayacaklarına inanırlar (Günbayı, 2000).

İş doyumunu yöneticinin işi yapan kişilerle olan ilişkileri ve onlara karşı olan tutumları ile yakından ilgilidir. Yöneticilerin iş görenlere karşı olumlu davranışları, onlara değer vermesi ve saygı duyması iş görenin yaptığı işten doyum sağlamasını artıracaktır.

Okul yöneticilerinin öğretmenlerle olan olumlu ilişkileri öğretmenlerin morallerinin yüksek olmasını sağlamakta, morali iyi olan bir öğretmeninde öğrencilerinin morali yüksek olmaktadır. Öğretmenler, kendi görüşleri okul kararlarında etkili olduğunda, memnunluk duyar ve bu durum, onların kendilerini saygın ve güçlü hissetmelerini sağlar. Sonuç olarak okul yöneticilerinin öğretmenlerle

olan olumlu ilişkileri tüm okulun havasını değiştirmekte ve öğretmenlerin moralini birinci derecede etkilemektedir.

Okul yöneticilerinin amaçlara ulaşma, örgütsel sistemi yaşatma, örgütün dış çevresine uyum sağlama ve kültürel örüntüleri yaşatma gibi çok önemli sorumlulukları vardır. Bu sorumlulukların yerine getirilmesi öğretmen ve öğrenciler arasında sadakat ve özdeşlik duyguları yaratarak doyum elde etmelerini sağlar (Açıkgöz, 1994). Yönetici okulun amaçlarının doğru olarak anlaşılması ve yorumlanmasında önemli rol oynar. Bu nedenle okul müdürü okul hedeflerinin öğrenme yaşantılarına dönüşebilmesi için öğrenme etkinliklerinin seçimi ve değerlendirilmesinde geçerli ölçütleri bilmeli ve öğretmenlere yol göstermelidir (Aydın, 1994).

Eğitim yöneticileri öğretmenlerin psikososyal gereksinimlerini karşılamak için gerekli önlemleri almalıdır. Çünkü öğretmenlerin işinden elde ettiği mutluluk öğrenciye yansıyacaktır. Psikososyal gereksinimleri karşılanmadığı için doyumsuzluk içinde bulunan öğretmenler öğrencilerin benzeri gereksinimlerini karşılayamayacaktır.

1.7.2.3. Ücret

Ücret, memura hizmeti karşılığında ödenen paradır. Bununla memur yuvasının geçimini sağlar. Devlet memurunu hizmete çekmede ve onun devamlı çalışmasını sağlamakta iyi bir ücret sistemi önemli bir unsurdur. Dünyanın her yerinde ücret sorunu, personel yönetiminin en tartışmalı konusudur. Hiçbir ülkede memnunluk verici bir çözüm yolu bulunamamıştır (Tortop, 1994).

Ücretler birçok nedenle önemlidir:

- Maaş, yaşam için gereken geçimi sağlar ve böylece çalışmak için bir teşvik olur.
- Maaş ölçüsü işçinin konumunu gösterir. Sadece işletme içi hiyerarşide değil, aynı zamanda komşular, arkadaşlar ve toplumdaki diğer gruplar arasında da.
- Maaştaki artış, işinizdeki başarının onaylanmasıdır.

- Son olarak, bir para artışı, diğer insanlarla temastan ve daha derin duygusal birliktelikten mahrum yaşamı telafi edebilir (Hagemann, 1995).

Ücret; çalışanın yaptığı iş karşılığında kazandığı para olarak tanımlanabilir. Ücret çalışanın iş doyumunda önemli bir faktördür. Her birey yaptığı iş karşısında gereken ücreti hakkıyla almak ister. Hakkı olan ücreti alamayan çalışanlar çalıştıkları işe karşı olumsuz duygular beslemeye başlar ve buda iş doyumlarını düşürür. Hak ettiği ücreti alanlar ise ruhen ve sosyal açıdan rahat olurlar buda iş doyumlarını olumlu yönde etkiler.

Öğretmenliğe ekonomik açıdan bakıldığında; Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin önde gelen sorunlarının başında gelen bu mesleğin ücretinin düşük olmasıdır. Sosyal hayatta birey, toplum ve ülke için öğretmenlik hizmetinin hayati önem taşımasına karşılık, bu mesleğin ekonomik getirisinin düşük olmasında çeşitli ekonomik, sosyal ve psikolojik nedenler sayılabilir. Ekonomik açıdan hizmete duyulan talebin miktarı, önemi, hemen karşılanması ve arzın az veya çok olmasıyla yakından ilgilidir. Öğretmenlik mesleğinin diğer mesleklere göre oldukça farklı boyutları vardır. Dünyada öğretmenlik mesleğine olan talebin yüksek olmasına karşılık, ihtiyacın çok acil tatmini gerektirmediği için, öğretmenlik hizmetinin önemi gerektiği gibi anlaşılamadığı söylenebilir. Öğretmenlerin ücreti konusunda önemli bir nokta da, ülkelerin ekonomik durumuyla insan kaynaklarına verilen önemin yakından ilgili olmasıdır. Bu nedenle ekonomik durumu iyi olan ülkeler, uzun vadeli yatırım olarak kabul edilen eğitim ve insan kaynaklarına daha çok önem verebilmektedir. Oysa ekonomik gücü zayıf olan ülkeler öncelikli yatırım sıralamasında uzun vadeli yatırım olan eğitimin önemini kavrasalar bile, gerekli yatırımı yapabilecek güçleri olmadığı için, eğitim yatırımını sonraya bırakmaktadır. Hâlbuki eğitime ayrılacak ekonomik payın yol, fabrika ve diğer yatırımlara ayrılan pay kadar önemli olduğu ve insan kaynağının ekonomik gelişme ile yakından ilgili olduğu bilinmektedir (Kurktan 1982).

Örgütün yaşama amaçlarından biri, ürün üretmek, öbürüyse işgörenlerin gereksinmelerini karşılayarak işten doyumlarını sağlamaktır. Örgütün birinci amacı işgörenlerin emeğiyle, ikinci amacı ödemeyle gerçekleşir. Örgütün ödeme düzeninin

amacı, işgörenlerin gereksinmelerinin örgütçe sağlanacak kesimini karşılamaktır (Başaran, 2000).

Ödeme düzeni doyurucu olduğunda;

- Örgüte nitelikli insan gücü çekilebilir;
- İşgörenlerin örgütten ayrılması önlenir;
- İşgörenler yüksek edime güdülenebilir;
- Yükselmeye isteklenebilir;
- Kendilerini yetiştirmeye yönelebilirler (Başaran, 2000, s.154).

Aldığı ücretin, göstermiş olduğu performansa göre ödenmediği hissine kapılan işgörenin iş tatmini düşük olmaktadır. Alınan ücrete kadar sağlanan sosyal olanaklar da (lojman, kreş, sağlık yardımı, doğum yardımı vs.) iş doyumunu arttırmaktadır. İşe yeni başlayan kişi, önünde ilerleme olanağının bulunmadığı ve ücretinin artmayacağı hissine kapılırsa işe karşı olumsuz tutumlar sergileyebilecektir. Bir işgören çalışması karşılığında elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin düzeyi ve ölçüsü ile tatmin olacaktır. Bunun yanı sıra işgörenin elde ettiği maddi karşılıklardan dolayı tatmin duyabilmesi için bu ödüllerin işgörenin yaptığı işin nispi önemine ve ayrıca dağıtıcı adalet ilkelerine göre verilmesi gerekmektedir (Bingöl, 1998).

Ücret sistemi, kamu hizmetlerini istenilen biçimde yerine getirilmesini yakından etkiler. Kamu hizmetlerinin gereği gibi yapılması için ücret sistemi yeterli, adil ve dengeli olmalıdır. “İyi bir ücret sistemi şu özellikleri taşımalıdır” (Tortop, 1994, s.107):

1. Aylık ve ücretler miktarca yeterli olmalıdır (Asgari geçim haddi esas alınmalıdır).
2. Ücretler konjonktürü (fiyat dalgalanmalarını) izleyebilmelidir.
3. Ücretler arasında bir iç denge bulunmalıdır.
4. Memur aylıkları özel girişimlerde ödenen ücretlerle uyumlu olmalıdır.
5. En yüksek aylıkla, en düşük aylık arasında kabul edilebilir uzaklık bulunmalıdır(Aylık Yelpazesi).

6. Bazı hallerde aylıklar bölgelere göre farklı olmalıdır (İklim, mahrumiyet, pahalılık, kira gibi).

7. Memurun aile durumu da, ücret sisteminde göz önünde tutulmalıdır (Aile zammı, çocuk zammı, ölüm yardımı, doğum yardımı gibi ek ödemeler düşünülmelidir).

Şahin (1999)'in “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” adlı araştırmasındaki bulgularına göre:

- Öğretmenler ücret boyutunda genel anlamda “doyumsuz” bulunmuşlardır.
- 0–1 yıl kıdemi olan öğretmenlerin ücret boyutunda iş doyum puanı ortalamaları en yüksek, 7–12 yıl kıdemi bulunanların ise en düşük bulunmuştur.
- Ücret boyutunda kadın öğretmenlerin iş doyum puanlarının ortalaması, erkeklerin iş doyum puanları ortalamasından daha yüksektir.
- Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin Eğitim Enstitüsü, Eğitim Yüksek Okulu ve Eğitim Fakültesi mezunlarına göre ücret bakımından iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

1.7.2.4. Bireyler Arası İlişkiler

Birey, yaşadığı toplumsal çevreye uygun davranışlar göstermeye çalıştığı gibi kendi değerlerini de çevresine yansıtmak ister. Bu nedenle birey için çevresindekiler tarafından dikkatle dinlenmek, görüşlerinin benimsendiğini görmek önemli bir doyum kaynağıdır (Aydın, 1993).

Çalışanların iş arkadaşları ve yöneticileri ile olan iyi ilişkileri çalışanın iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Çünkü çalıştığı iş yerini ve arkadaşlarını seven birey işine isteyerek gider ve severek çalışır. Bu da işindeki verimini ve iş doyumunu artırır.

Bireyin, birlikte olduğu grubun yapısı veya doğası da iş doyumunda önemli bir etkidir. Arkadaş canlısı, birbirlerini destekleyen bir iş grubunun, çalışanların doyumunu

üzerinde orta düzeyde bir etkisi vardır. Bireyin içinde bulunduğu grup çalışana bir destek, rahatlama, tavsiye ve iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa bu tür bir ortam iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Birey işini sevmese bile, arkadaşları nedeniyle işinden mutluluk duyar. İyi bir iş grubu, çalışma yaşamını daha zevk alınır bir hale getirebilir. Eğer çalışanlar böyle bir iş grubundan yoksun iseler bu durumda iş doyumunu olumsuz yönde etkilenir (Özkalp ve Kirel, 2001).

Şahin (1999) “İlköğretim Okullarında Görevli öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” adlı araştırmasında şu bulguları elde etmiştir:

- Öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri “kısmen” düzeyinde bulunurken bireyler arası ilişkiler boyutunda “doyumlu” bulunmuştur.
- Bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre 31 yaş üzerinde olanların iş doyum düzeyleri 21-30 yaşta olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.
- Bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir. Evli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bekâr öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.
- Bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin kıdemine göre 0-1 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 2-6, 7-12, 13-18 yıl kıdemi olan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.
- Bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre Öğretmen Lisesi ve Ön Lisans tamamlama mezunlarının iş doyum düzeyleri, Eğitim Fakültesinden mezun olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

1.7.2.5. Başarı, Saygınlık, Tanınma

Başarılı olmak insanları maddi ve manevi yönden tatmin eden ve motivasyonlarını artıran bir durumdur. İnsan başarılarını arttırdıkça doğru orantılı

olarak saygınlığı artacak ve daha çok kişi tarafından tanınacaktır.

“Öğretmen kendi meslek arkadaşları ve başkaları tarafından tanınmak, takdir edilmek ister.” Tanınmak çok önemli bir doyum kaynağıdır (Aydın, 1993, s.105).

Her çalışan yaptığı işteki başarısından dolayı takdir edilmek ister. Yaptığı işi başaramadığı durumlarda ve olumsuz eleştiriler aldığı anda mutsuz olur. Buna bağlı olarak başarılı olan ve takdir edilen çalışanların iş tatminleri ve doyumları artar. Başarısız olup eleştirilen çalışanların ise iş tatminleri ve doyumları azalır.

Başarının en önemli sırrı çalışanın yapabileceği seviyedeki işi seçmesidir. Eğitimini almadığı bir işi seçmesi otomatik olarak başarısızlığı getirecek ve iş doyumunu düşürecektir.

1.7.2.6. Veli Öğrenci İlgisizliği

Eğitimde başarının sağlanabilmesi için öğretmen, öğrenci, veli uyum içerisinde özverili bir biçimde çalışmalıdır. Bu üçlünün bir tanesinde sıkıntı olması başarıya ulaşmayı olumsuz etkiler. Öğretmenin iş doyumuna ulaşması için öğrenci ve velinin üzerine düşen görevleri tam olarak yapması gerekmektedir. Örneğin; öğrencinin görev ve sorumluluklarını bilmemesi istenilen başarıya ulaşılmasını engeller. Öğrencinin istenilen başarı seviyesine ulaşamaması öğretmenin iş doyumunu düşürür. Aynı şekilde velinin öğrenci ile ilgili görev ve sorumluluklarını bilmemesi öğrenci başarısını düşürür ve yine öğretmenin iş doyumunu düşürür. Bu durumun tersi olan öğrenci ve velinin görev ve sorumluluklarını bilip yerine getirmesi öğrenci başarısını artıracak, bu durum öğretmeni mutlu edecek ve iş doyumunu artıracaktır.

1.8. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin algıları ve iş doyumunun işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler, başarı, saygınlık, tanınma, veli öğrenci ilgisizliği alt boyutlarına ilişkin

algılarını saptayıp, bu algılarının öğretmenlerin ve okulların bazı özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini saptayabilmektir.

1.9. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin algıları ve iş doyumunun işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler, başarı, saygınlık, tanınma, veli öğrenci ilgisizliği alt boyutlarına ilişkin algılarının ortaya konulması açısından önemlidir.

1.10. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi; ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerine ve doyum boyutlarına ilişkin algıları nedir? olarak belirlenmiştir. Problem cümlesine dayalı olarak alt problemler belirlenmiştir.

1.11. Alt Problemler

1) İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyum düzeylerine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- a) Cinsiyetine
- b) Yaşına
- c) Kıdemine
- d) Medeni durumuna
- e) Bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

2) İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyumunun işin kendisi boyutundaki iş doyum düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- a) Cinsiyetine
- b) Yaşına

- c) Kıdemine
- d) Medeni durumuna
- e) Bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

3) İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyumunun yönetim boyutundaki iş doyum düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- a) Cinsiyetine
- b) Yaşına
- c) Kıdemine
- d) Medeni durumuna
- e) Bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

4) İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyumunun ücret boyutundaki iş doyum düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- a) Cinsiyetine
- b) Yaşına
- c) Kıdemine
- d) Medeni durumuna
- e) Bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

5) İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyumunun bireyler arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- a) Cinsiyetine
- b) Yaşına
- c) Kıdemine
- d) Medeni durumuna
- e) Bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

6) İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyumunun başarı, saygınlık ve tanınma boyutundaki iş doyum düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- a) Cinsiyetine
- b) Yaşına
- c) Kıdemine
- d) Medeni durumuna
- e) Bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

7) İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyumunun veli öğrenci ilgisizliği boyutundaki iş doyum düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- a) Cinsiyetine
- b) Yaşına
- c) Kıdemine
- d) Medeni durumuna
- e) Bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

1.12. Sayıtlar

- 1) Öğretmenler, ölçekte yer alan maddeleri içtenlikle yanıtlamışlardır.

1.13. Sınırlılıklar

- 1) Araştırmanın kapsamı İzmir ili Kemalpaşa ilçesi sınırları içerisinde yer alan İlkokul kapsamındaki devlet okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır. Özel İlkokullar araştırmaya dâhil edilmemiştir.

- 2) Araştırma için kullanılan veriler, sınıf öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin

algılarını saptamaya yarayan “İş Doyumu Ölçeği” (Şahin, 1999)’ nin maddeleri ile sınırlıdır.

1.14. Tanımlar

Doyum: Davranışa neden olan gereksinimlerin en üst düzeyde giderilmesidir (Balcı, 1985).

İş Doyumu: Oshagbemi’ye göre iş doyumu, çalışanların kendi işine karşı olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal cevaplarıdır (Akt; Kılıç, 2011, s.6).

İlkokul: Zorunlu öğrenim çağındaki kız ve erkek çocukların temel eğitim ve öğretimini sağlamak üzere devletçe açılan ya da açılmasına izin verilen dört yıllık okul(TDK Büyük Türkçe Sözlük, 2014).

BÖLÜM II

2. İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde iş doyumu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan araştırmaların bir kısmından bahsedilmiştir.

2.1. İş Doyumu ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Araştırmalar

Günbayı (1999), "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu" adlı araştırmasını, iş doyumu ve iş doyumu etkenlerine verilen önem açısından sınıf ve branş öğretmenlerinin görüşleri ve bunların cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumları açılarından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapmıştır. Malatya il merkezindeki 33 resmi ilköğretim okulunda çalışan sınıf ve branş öğretmenlerinden 221 kişilik örnekleme araştırmacı tarafından geliştirilen anket uygulanmıştır. Araştırma sonunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

a.) İlköğretim Okulu öğretmenlerinin iş doyumları yüksek bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenleri "yönetim ve denetim biçimi", "çalışanlar arası ilişkiler" etkenlerinde "çok yüksek"; "iş ve niteliği", "yükselme, yetiştirme ve geliştirme olanakları"nda "yüksek"; "çalışma koşulları"nda "orta" ve ödentilerde "düşük" iş doyumu sağlamaktadırlar.

b.) İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri arasında "iş ve niteliği", "yönetim ve denetim biçimi", "ödentiler", "yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları", "çalışma koşulları" ve "çalışanlar arası ilişkiler" iş doyumu etkenlerinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

c.) Cinsiyet değişkeninde, erkek öğretmenlerle kadın öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. "Yönetim ve denetim biçimi",

"ödentiler" ve "çalışma koşulları" iş doyumu etkenlerinde kadınlar, erkeklerden daha az oranda iş doyumu sağlamaktadırlar.

d.) Yaş değişkeninde yüksek yaş grubundaki öğretmenlerle düşük yaş grubundaki öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. "Ödentiler" iş doyumu etkeninde; 30 yaş ve daha az yaş grubundaki ve 31 – 40 arası yaş grubundaki öğretmenler, 41 – 50 arası yaş grubundaki öğretmenlerden daha düşük düzeyde iş doyumu sağlamaktadırlar.

Yıldırım (2001) tarafından “Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlakına Etkisi” adlı bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışma Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı (EARGED) desteğiyle Türkiye genelinde yapılmış olup, 7 coğrafi bölgeden seçilen 17 ilde 339 okul müdürü ve 1159 öğretmene anket yoluyla ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda, yöneticilerin kültürel liderlik rollerindeki başarılarına ilişkin olarak, öğretmen ve yöneticiler arasında ve farklı bölgelerde görev yapan öğretmenlerin kendi görüşleri arasında farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Akdoğan (2002) tarafından “Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı yürütülen araştırmada, Deniz Harp Okulunda görevli 63 subay öğretim görevlilerinin görüşlerinden yararlanılmıştır. Ölçek olarak İngilizceden Türkçeye çevrilerek Bass’ın Çok Faktörlü Liderlik Anketi ve Minnesota İş Doyum Anketi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda öğretim elemanlarının algıladıkları liderlik stilleri ile iş doyum düzeyleri arasında ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tellioğlu (2004), “İstanbul İli Beyoğlu İlçesi’nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri” adlı araştırmasında resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu alt boyutlarındaki iş doyum düzeyleri, iş doyumu alt boyutlarına verdikleri önem derecesi ve iş doyum düzeyleri ile önem derecesinin öğretmenlerin bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi

amaçlamıştır. Tellioğlu, sınıf ve branş öğretmenlerinden oluşan 220 öğretmene iş doyum anketini uygulamış ve aşağıdaki sonuçları elde etmiştir.

a) Öğretmenler, iş doyumunu alt boyutlarında düşük düzeyde doyumsuzluk algılamışlardır. Öğretmenler “iş arkadaşları”, “yönetim biçemi”, “gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutlarında “katılıyorum” şeklinde görüş belirterek doyumlu olduklarını algılamak; “fiziksel ortam”, “ücret ve personel”, “çalışma olanakları” alt boyutlarında “katılmıyorum” şeklinde görüş belirterek düşük düzeyde doyumsuzluk algılamışlardır. Öğretmenler, en yüksek doyumunu “iş arkadaşları”; en düşük doyumsuzluğu “çalışma olanakları” alt boyutunda algılamışlardır.

b) Öğretmenler, iş doyumunu alt boyutlarına yüksek derecede önem vermişler ve alt boyutların her birinin kendileri için “çok önemli” olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenler alt boyutlar içerisinde en yüksek önemi “fiziksel ortam”, en düşük önemi ise “iş arkadaşları” alt boyutuna vermişlerdir.

c) Öğretmenlerin, cinsiyet ve medeni durum değişkenleri hariç diğer bireysel değişkenlerde iş doyumunu alt boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

d) Öğretmenlerin, kıdem değişkeni hariç diğer değişkenlerde, iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Avşaroğlu ve diğerleri (2005), “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmalarında, teknik öğretmenlerin yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemişler ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Öğretmenlerin yaşam doyumları Yaşam Doyumu Ölçeği (Köker, 1991), iş doyumları, İş Doyumu Ölçeği (Hackman ve Oldham, 1980), tükenmişlik düzeyleri ise Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach ve Jackson, 1981), kullanılarak belirlenmiştir. Araştırma grubunu Konya merkezinde

görev yapan toplam 173 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen bulgular şunlardır:

1. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumu, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmamıştır.

2. Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin yaşam doyumları, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmazken, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür.

3. İş deneyimi değişkenine göre yaşam doyumları, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır. Diğer taraftan iş deneyimine göre duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür.

4. Öğretmenlerin yaşam doyumu ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü, yaşam doyumu ile iş doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan yaşam doyumu ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

5. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi amacıyla yapılan araştırma sonucuna göre: ilköğretim okulu öğretmenlerin genel olarak iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu, cinsiyet farkının iş doyum düzeyini etkilemediği, genel olarak 51 yaşından fazla olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin 51 yaş altındaki yaş grubu öğretmenlerinden daha yüksek olduğu, kıdemin iş doyumunu etkileyen en önemli faktör olduğu belirtilmiştir (Mezireoğlu, 2005).

Bayrı (2006)'ya göre Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki genel liselerde görevli psikolojik danışmanların görüşlerine göre iş doyum düzeylerini incelemiştir. Kişisel özellikler (cinsiyet, medeni durum, memleketin bulunduğu bölge), hizmet öncesi/ hizmet içi eğitim düzeyleri (öğrenim düzeyi, mezun oldukları bölüm, mesleki kıdem, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklığı) ve mesleki koşul (çalıştıkları okulun bulunduğu il, gelir düzeyi, görev yaptıkları ortaöğretim kurumu türü) boyutlarında anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Kadınların, bekârların, lisans mezunlarının ve bir yıllık öğretmenlerin iş doyumları yüksek bulunmuştur. Genel anlamda araştırmada iş doyumunu yüksek çıkmıştır.

Ekinci (2006), ilköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumunu ve iş streslerini karşılaştırmıştır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitimdeki kıdem, branş, eğitim durumu, derslik başına düşen öğrenci sayısı, görev yapılan okul sayısı, en son çalışılan okuldaki süre değişkenlerine göre elde edilen bulgular şöyledir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin cinsiyet, medeni durumu, eğitim durumu, yaş, kıdem, branş, çalışılan okul sayısı, şimdi çalıştığı okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Diğer yandan derslik başına düşen öğrenci sayısına göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Ön lisans mezunlarının lisans mezunlarına göre iş doyumları yüksek çıkmıştır. Araştırma geneline bakıldığında orta düzeyde iş doyumunu vardır.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri belirlemek amacıyla yapılan çalışma sonucuna göre: ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, iş doyum boyutlarından “branş, cinsiyet, medeni durum” değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; hizmet süresi ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, cinsiyet farkının iş doyumunda herhangi bir etkisinin olmadığı, öğretmenlerin en yüksek iş doyumunu işin niteliği boyutunda yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca bu araştırmada diğer araştırmalardan farklı olarak teftiş ve okul – aile ilişkilerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerden olduğu belirlenmiştir (Gergin, 2006).

İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmaya göre: sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu, cinsiyet farklılığının iş doyumunu etkilemediğini ancak çalışma şartları ve alınan ücretin iş doyumunu önemli ölçüde etkilediği. Mezun olunan okulun iş doyumuna etkisi bakımından iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin diğer okullardan mezun öğretmenlerden, ön lisans mezunu öğretmenlerin de eğitim fakültesi ve diğer okul mezunu öğretmenlerden daha fazla iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir (Toprak, 2007).

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan araştırma sonucuna göre: erkek beden eğitimi öğretmenlerin kadın beden eğitimi öğretmenlerine göre iş doyumunun daha fazla olduğu, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık oluşmadığı, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde hizmet yılına göre mesleki sosyal ilişkiler alt ölçeğinde anlamlı bir farklılık gösterdiği ve 1-5 yıl hizmet süresi olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunun düşük olduğu tespit edilmiştir (Yüksel, 2009).

Yılmaz (2010) tarafından Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışma sonucuna göre: lise öğretmenlerinin genel olarak yaptıkları işten memnun oldukları ve iş doyumunu yaşadıkları, bayan lise öğretmenlerinin erkek lise öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıkları, toplam görev süresi 16 yılın üzerinde olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin 16 yılın altında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü ve doktora mezunu öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak şu bulgu dikkat çekmektedir: İncelenen diğer çalışmalarda görev süresi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerde özellikle ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerde iş doyumsuzluğu tespit edilirken lise öğretmenlerinde durumun farklı olduğu belirtilmiştir.

Özcan (2013) tarafından yapılan İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu (Niğde İli Örneği) adlı çalışma sonuçlarına göre; ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Cinsiyet açısından öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Fakat erkek öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarının kadın öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Yaş değişkenine göre bakıldığında ise genç öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Kıdem değişkenine göre ise anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

2.2. İş Doyumu ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Araştırmalar

Zabel (1984) iş doyum ve belirli kişisel özellikler ve iş ilişkili şartlar arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışma yürütmüş ve özel eğitim öğretmen eğitimcilerinin mesleklerine bakış açılarını öğrenmek istemiştir. 622 katılımcı toplamış, hem kişisel özellikler hem de iş şartları yoluyla iş doyumunun etkilendiğini bulmuştur. Sonuçlar bütün iş doyum faktörlerinde (iş, ödeme, terfi, denetleme, iş arkadaşları) önemli derecede etkili olan tek faktörün maaş olduğunu göstermiştir (Akt: Toprak, 2007).

Nnadozie (1992) tarafından “Karar Verme Sürecine Katılma ve Okul Kültürü ile Öğretmenler Arasındaki İş Doyumu Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen algılarına göre karara katılmanın ve okul kültürünün öğretmenin iş doyum ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bunun yanında liderlik ve yönetim desteği, başarı yönelimi, çalışanlarla arkadaşlık, karara katılma, bürokratik engeller ve örgütsel adanma da iş doyumunun en önemli belirleyicisidirler. Araştırmada bulunan diğer bir sonuç ise öğretmenlerin cinsiyeti, öğrenim deneyimi, eğitim düzeyi ve okul büyüklüğü gibi örgütsel çevre faktörlerini iş doyumunu belirlemede önemli olmamasıdır (Akt: Eroğlu, 2013).

Dinham ve Scott (1996) tarafından “Öğretmen Doyumu, Güdüleme ve Sağlık: Öğretmen 2000 Projesinin Birinci Aşaması” adlı araştırma Batı Sidney Avustralya’ da

ilk ve orta dereceli 47 okulda çalışan 529 öğretmen ve idareciye uygulanmıştır. Öğretme görevini temel olarak benimseyenlerin, genelde doyumlu oldukları, öğretmen ve yönetici sorunlarına karışanlarınsa genelde doyumsuz oldukları saptanmıştır. Yaşın ilerlemesiyle doyumun artmadığı ve mevkiinin belirli oranda zihinsel sıkıntıya neden olduğu saptanmıştır (Akt: Tellioglu, 2004).

Öğretim elemanlarının iş doyumunu etkileyen etmenleri belirlemeye yönelik yapılan araştırma sonucunda: öğretim görevlilerinin unvanları arttıkça iş doyumlarının arttığı. En yüksek iş doyumunun profesörlerde olduğu, bayan öğretim görevlilerinin erkek meslektaşlarına göre daha fazla doyum sağladıkları tespit edilmiş. Ayrıca iş doyumuna etki eden en önemli faktörün çalışma şartları olduğu, iş doyumunu en az derecede etkileyen faktörün ise yükselme olanakları olduğu belirtilmiştir (Oshagbemi, 1997).

Verdugo ve Greenberg (1997) tarafından “Okul Yönetim Biçimi ve Öğretmenlerin İş Doyumu: Bürokrasi, Yasallık ve Toplum” adıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre;

1) öğretmenler iş doyumunun bürokratik rutinler ve yasal zorunluluklarından olumsuz yönde etkilenmektedir,

2) araştırmada öğretmenler okulları bir toplumsal yapı olarak görmek istemektedirler ve görevlerinde daha çok girişim gücü aramaktadırlar,

3) yasal zorunluluklar, öğretmenlerin iş doyumlarını direkt etkilememektedir,

4) öğretmenler ağırlıklı olarak toplumsal yapıya önem vermektedirler,

5) öğretmenlerle program hazırlama ve öğretmenlerin uygulamadaki yetkilerinin artırılması ile iş doyumunu artacaktır (Akt: Yıldırım, 2001).

Amerika da ilk, orta ve yüksekokul müdürleri arasında iş doyumunu belirlemek amacı ile yapılan araştırma sonuçlarına göre: mevcut iş, sorumluluk derecesi, çalışma şartları, terfi fırsatları ve ücret faktörlerinin iş doyumunu etkilediği tespit edilmiş. Katılımcıların mevcut iş ve sorumluluk bakımından doyum sağladıkları; ancak ücret, terfi fırsatları bakımından daha az doyum sağladıkları tespit edilmiştir (Graham ve Messner, 1998).

Yunanlı öğretmenlerin kişisel özellikleri ve iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmaya göre: öğretmenlerin işin kendisi ve denetim boyutunda iş doyumunu yaşadıkları; ancak ücret ve terfi boyutunda iş doyumsuzluğu yaşadıkları. Bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıkları ve medeni durumun iş doyumunu etkilemediği tespit edilmiştir (Koustellios, 2001) .

Öğretmenlerin iş doyumunun ve streslerinin incelendiği Worklife Report (2003) bir raporda, Kanadalı öğretmenler Federasyonunun Kanada'daki 17.000 öğretmene anket ve 223 öğretmene görüşme tekniği uygulanmıştır. Araştırmada saptanan en önemli bulgulardan birisi, öğretmenlerin işlerinden hoşlandıklarıdır. Öğretmenlerin % 90'a yakın bir kısmı öğretmen olmaktan gurur duyduklarını ve öğretmenlik mesleğinin çok değerli bir uzmanlık alanı olduğunu belirtmişlerdir. Yine öğretmenlerin % 90'dan fazlası öğrencilerin kendilerine güvendiğini, saygı duyduğunu belirtirken, ancak yarısı toplum tarafından kendilerine saygı gösterildiğini belirtmiştir. Bunun yanında araştırmada öğretmenlerin öğrencilerle olumlu ilişkiler içinde olmasının öğretmenlerin doyumunu sağlayan bir etmen olduğu saptanmıştır (Akt: Çetinkanat, 2000).

Evans tarafından “İlkokul Müdürlerinin Takım Çalışması Uygulamasının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi” adlı yapılan araştırmada, İngiltere'deki öğretmenlerin karara katılımının iş doyumunu artırdığı görülmüştür. Aynı zamanda zayıf iletişimin, iyi belirlenmemiş sorumluluk alanlarının doyumsuzluğa yol açtığı araştırmada tespit edilen diğer bir sonuçtur. Bu araştırmaya göre öğretmenler kendilerini okul kültürünün bir parçası olarak görmektedirler (Akt: Değirmenci, 2006).

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, ölçme araçları ve bunların geliştirilmeleri aşamaları ile verilerin toplanması ve verilerin analizi sonucu elde edilecek bilgiler verilecektir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma tarama modelinde bir araştırmadır. Tarama modelleri, geçmişte ve halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2010).

Araştırmada ilk olarak literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra uygun görülen iş doyumu ölçeği kullanılmaya karar verilmiş ve gerekli izinler alınmıştır. Veri toplama aracı İzmir ili Kemalpaşa ilçesi devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerine uygulanmış ve iş doyumuna ilişkin görüşleri alınmıştır.

Bu araştırmada, sınıf öğretmenlerinin okullardaki iş doyum düzeylerine ilişkin algıları saptanıp, bu algıların bazı değişkenlere göre betimlenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin, öğretmen algılarının değişmesinde etkili olacağı düşünülen cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum ve bulunduğu okulda toplam çalışma süresi araştırmanın bağımsız değişkenleri olarak ele alınmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni, 2014–2015 eğitim-öğretim yılında İzmir İli Kemalpaşa İlçesindeki 35 devlet ilkokulunda çalışan sınıf öğretmenlerinden oluşmaktadır.

Söz konusu ilkokulların adları ve bu okullarda 2014–2015 eğitim-öğretim yılında görevli bulunan sınıf öğretmeni sayıları İzmir Kemalpaşa İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’nden temin edilmiştir (Ek: 1).

Örnekleme belirlemede seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme yönetimi; her bir örnekleme birimine eşit seçilme olasılığı vererek seçilen birimlerin örnekleme alındığı yöntemidir. Bu yöntemde evrendeki tüm birimler, örneğe seçilmek için eşit ve bağımsız bir şansa sahiptir. Diğer bir deyişle tüm bireylerin seçilme olasılığı aynıdır ve bir bireyin seçimi diğer bireylerin seçimini etkilememektedir. Temsil edici bir örneklemin seçiminin geçerli ve en iyi yolu seçkisiz örneklemedir (Çıngı, 1994).

Evrende yer alan 204 kadın, 116 erkek olmak üzere toplam 332 sınıf öğretmeninden 320’si örnekleme dâhil edilmiştir. 332 sınıf öğretmeninden 320’si ölçeği doğru olarak yanıtlamıştır. 3 öğretmen ölçeği yanlış doldurduğundan dolayı ölçekleri değerlendirilmemiş, 9 öğretmene de ulaşamamıştır.

Ölçeği doğru olarak yanıtlayan ve elimize ulaşan 320 sınıf öğretmenin, kişisel bilgi formuna verdikleri yanıtlara göre, cinsiyete, yaşa, kıdeme, medeni duruma ve bulunduğu okuldaki toplam çalışma süresine göre dağılımları ve yüzdelikleri aşağıda tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Kadın	204	64
Erkek	116	36
Toplam	320	100

Tablo 1’de görülen bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 204’ünün (% 64) Kadın, geriye kalan 116’sının (% 36) ise Erkek olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşa göre dağılımı Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	f	%
20-30	106	33
31-40	161	50
41 ve yukarısı	53	17
Toplam	320	100

Tablo 2’de görülen bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 106’sının (% 33) 20 ile 30 yaşları arasında, 161’inin (% 50) 31 ile 40 yaşları arasında ve kalan 53’ünün (% 17) ise 41 yaşı ve yukarısında olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdeme göre dağılımı Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin Kıdeme Göre Dağılımı

Kıdem	f	%
1-10 yıl	58	18
11-20 yıl	86	27
21-30 yıl	124	39
31 yıl ve yukarısı	52	16
Toplam	320	100

Tablo 3’de görülen bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 58’i (% 18) 1 ile 10 yıl arasında bir kıdeme sahiptir, 86’sı (% 27) 11 ile 20 yıl arasında bir kıdeme sahiptir, 124’ü (% 39) 21 ile 30 yıl arasında bir kıdeme sahiptir ve kalan 52’sinin (% 16) ise 31 yıl veya daha fazla kıdeme sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni duruma göre dağılımı Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	f	%
Evli	231	72
Bekâr	89	28
Toplam	320	100

Tablo 4’de görülen bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 231’inin (% 72) Evli, geriye kalan 89’unun (% 28) ise Bekâr olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bulundukları okuldaki toplam çalışma sürelerine göre dağılımı Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin Bulundukları Okuldaki Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Toplam Çalışma Süresi	f	%
1-5 yıl	127	40
6-10 yıl	121	38
11 yıl ve üzeri	72	22
Toplam	320	100

Tablo 5’de görülen bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 127’sinin (% 40) bulundukları okulda toplam çalışma süreleri 1 – 5 yıl arasında değişmekte, 121’inin (% 38) toplam çalışma süreleri 6 – 10 yıl arasında değişmekte ve kalan 72’sinin (% 22) toplam çalışma süresi ise 11 yıl ve üzerinde olduğu görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Şahin(1999) tarafından hazırlanan ‘İş Doyumu Ölçeği’ kullanılmıştır. ‘İş Doyumu Ölçeği’ iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlerin kişisel özelliklerini belirlemeyi amaçlayan ‘ Kişisel Bilgi Formu’ beş maddeden oluşmaktadır. İkinci bölümde ise ilkokullardaki öğretmenlerin iş doyumu ve iş doyumsuzluklarına yönelik 42 madde bulunmaktadır.

3.4. İş Doyumu Ölçeğinin Denenmesi ve Güvenilirlik Testi

Şahin (1999)'in hazırladığı ölçek ilk hazırlandığında 55 maddeden oluşmuştur. Şahin (1999) deneme uygulamaları sonunda ölçeğe son şeklini vermiştir. Deneme uygulaması araştırmalarını İzmir İli Konak İlçesindeki iki ilköğretim okulu ve Buca İlçesindeki bir ilköğretim okulunda çalışan toplam 100 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Deneme sırasında öğretmenlerin ölçek sorularını net olarak anlayıp anlamadıkları ve ölçeğin nasıl uygulanması gerektiğine ilişkin gözlemlerde bulunulmuştur. Bu gözlemler ile güvenilirlik testi ve madde korelasyonlarına göre ölçek üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda madde yükü 0.40'ın üzerinde olan maddeler seçilerek ölçek 6 boyut ve 42 maddeye indirilmiştir.

Ölçeğin bu araştırmada uygulanabilmesi için uzman görüşü alınmıştır. Ayrıca, örneklem dışında bir gruba uygulamanın zorluğundan dolayı, uygulamanın yapıldığı örneklem verileri SPSS paket programında analiz edilip güvenilirlik sonuçları aşağıda verilmiştir.

Güvenirlik testi aşamasında kullanılan yöntem, yaygın olarak bilinen Cronbach Alfa'dır. Güvenilirliğin sağlanması noktasında, Cronbach Alfa (α) değerinin en azından 0.70'den büyük olması beklenmektedir. Bu noktada, Cronbach Alfa (α) değerinin 0.50'den küçük olması güvenilirlik durumunun “Kesinlikle Güvenilmez”, 0.50 – 0.59 arasında olması güvenilirlik durumunun “Kötü”, 0.60 – 0.69 arasında olması güvenilirlik durumunun “Şüpheli”, 0.70 – 0.79 arasında olması güvenilirlik durumunun “Kabul Edilebilir”, 0.80 – 0.89 arasında olması güvenilirlik durumunun “İyi” ve 0.90 ve üzeri olması ise güvenilirlik durumunun “Mükemmel” olduğunu göstermektedir (Şahin, 1999).

Şahin (1999)'in yapmış olduğu çalışmasında ölçek boyutlarının Cronbach Alfa (α) değerleri; işin kendisi boyutunda 0.75, yönetim boyutunda 0.89, ücret boyutunda 0.81, bireyler arası ilişkiler boyutunda 0.74, başarı-saygınlık-tanınma boyutunda 0.78, veli öğrenci ilgisizliği boyutunda 0.74 olarak çıkmış ve ölçeğin Cronbach Alfa (α)

değeri genel toplam olarak 0.91 çıktığından ölçeğin uygulanabilirliği açısından yeterli güvenilirliğe sahip olduğu görüşüne varılmıştır.

Ölçekteki boyutlar ve bu boyutları ölçen maddeler ile Cronbach Alfa (α) değerleri Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Ölçek Boyutları İle Boyutların Cronbach Alpha (α) Değerleri ve Boyutu Ölçen Maddeler

İş Doyumu Boyutları	Cronbach Alfa (α)	Boyutu Ölçen Maddeler
İşin Kendisi	.73	6, 13, 16, 18, 25, 32, 36
Yönetim	.86	1, 5, 8, 14, 17, 20, 24, 28, 31, 33, 38
Ücret	.79	2, 9, 27, 34, 37, 39
Bireyler Arası İlişkiler	.76	4, 11, 15, 21, 35
Başarı, Saygınlık, Tanınma	.80	3, 10, 22, 26, 30, 41, 42
Veli Öğrenci İlgisizliği	.71	7, 12, 19, 23, 29, 40
Toplam	.90	42

Tablo 6’da görüldüğü gibi Cronbach Alpha (α) güvenilirlik katsayılarının en az 0.70 ve üzeri olması, aracın uygulanabilirliği açısından yeteri kadar güvenilir olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

3.5. Ölçeklerin Dağıtılması ve Toplanması

Araştırmanın ölçme araçları 2014 – 2015 eğitim öğretim yılı 26/12/2014 – 23/01/2015 tarihleri arasında örnekleme yer alan okullardaki sınıf öğretmenlerine uygulanmıştır.

Ölçeklerin belirlenen okullara ulaştırılması ve öğretmenlere uygulanması araştırmacının kendisi tarafından yapılmıştır. Elde edilen veriler araştırmacı tarafından gerekli istatistiksel işlemleri yapabilmek için bilgisayara aktarılmıştır.

3.6. Veri Çözümleme Teknikleri

“İş Doyumu Ölçeği” üçlü derecelemeye göre düzenlenmiştir. Ölçekte ‘ evet, kısmen, hayır’ olmak üzere 3 tane yanıt şekli vardır. Puanlama evet ‘3’, kısmen ‘2’, hayır ‘1’ biçimindedir. Olumsuz sorularda ise puanlama tersi biçimindedir. Yani hayır 3, kısmen 2 ve evet 1 olarak belirlenmiştir. Ölçekte sırasıyla 2., 7., 9., 10., 12., 14., 15., 19., 21., 23., 27., 28., 29., 31., 32., 34., 35., 37., 38., 39., 40. ve 42. Maddeler olumsuz sorular niteliğinde iken, geriye kalan 1., 3., 4., 5., 6., 8., 11., 13., 16., 17., 18., 20., 22., 24., 25., 26., 30., 33., 36. ve 41. maddeler ise olumlu nitelikte sorulardır. Standart olarak, maddelere verilen puanlar kapsamında alınabilecek en yüksek puan $42 * 3 = 126$ şeklindedir. Her bir sorunun puanı ayrı ayrı belirlendiği gibi, ölçek boyutlarının puanları ortalamasında boyutların iş doyumu puanı elde edilebilir. Genel iş doyumu puanı ise, ölçekteki tüm soruların puanlarının ortalamasından elde edilecektir. İş doyumu puanlamasında, 1 – 1.66 aralığı “Doyumsuz”, 1.67 – 2.33 aralığı “Kısmen Doyumlu” ve 2.34 – 3.00 aralığı ise “Doyumlu” olarak kabul edilmektedir (Şahin, 1999).

Araştırmada kişisel özelliklere ilişkin verilerin çözümlenmesinde frekans ve yüzde; alt problemlere ilişkin verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma, iki grubun arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını görmek için t testi, ikiden fazla grup olduğunda gruplar arasındaki farklılığın anlamlı olup olmadığını görmek için tek yönlü varyans analizi, varyans analizi sonucunda anlamlı fark çıkarsa bu farkın hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı olduğunu bulmak içinde Scheffe testi kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırma alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Her alt problemle ilgili elde edilen bulgulara yer verilmiş, bulgulara yönelik yorumlar da sunulmuştur.

4.1. Birinci Alt Problem İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyum düzeylerine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- a) Cinsiyetine
- b) Yaşına
- c) Kıdemine
- d) Medeni durumuna
- e) Bulunduğu okuldaki toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

İş doyumunu puanlamasında, 1 – 1.66 aralığı “Doyumsuz”, 1.67 – 2.33 aralığı “Kısmen Doyumlu” ve 2.34 – 3.00 aralığı ise “Doyumlu” olarak kabul edilmektedir.

Araştırmanın alt problemlerini çözmeden önce, araştırmaya katılan 320 öğretmenin ölçekteki 42 soruya vermiş oldukları puanların aritmetik ortalamaları ve alt boyutlara göre genel iş doyum düzeyleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. İş Doyumu Boyutlarına Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri

İş Doyumu Boyutu	<u>Puan</u>	<u>Doyum Düzeyi</u>		
	$\bar{X}$	Doyumlu	Kısmen Doyumlu	Doyumsuz
Yönetim	2.11		x	
Ücret	1.53			x
Başarı, Saygınlık	2.28		x	
Tanınma				
Bireyler Arası	2.31		x	
İlişkiler				
Öğretmenlik (İşin Kendisi)	2.19		x	
Veli Öğrenci	1.49			x
İlgisizliği				
Genel	1.99		x	

Bu alt problemi çözebilmek için her bir özelliğin bir alt problem şeklinde ele alınıp çözümlenmesi yoluna gidilmiştir.

Araştırmanın 1. a. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyum düzeylerine ilişkin algıları cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-Testi Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	t	Önem denetimi
Kadın	204	2.02	.354	5.74	p=0.00
Erkek	116	1.88	.308		p<0.01
Toplam	320				fark anlamlı

Tablo 8’den de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyumu puanları ortalamaları arasında ($p=0.00<0.01$ bulunduğu için) anlamlı farklılık vardır. Yani gruplar arası ortalamaların cinsiyetlere göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır. Bundan hareketle ve Tablo 8’e göre, kadınların iş doyumu ortalama puanları ($\bar{x}=2.02$), erkeklerinkine ($\bar{x}=1.88$) göre daha yüksektir. Yani kadınlar erkeklere göre daha doyumludur.

Bu bulgu, “kadın öğretmenlerin doyum düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olması” durumu (Aydınay, 1996; Eroğlu, 1986; Şahin, 1999) ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca bu bulgu Gündoğdu (2013)’nin çalışmasındaki “öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş doyumları ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olmadığı” sonucu ile farklılık göstermektedir.

Bu bulgu kadınların meslekten beklentilerinin erkeklerin meslekten beklentilerine göre daha düşük olduğu, dolayısıyla da bu beklentilerinin erkeklerin beklentilerine göre daha fazla karşılandığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın 1. b. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyum düzeylerine ilişkin algıları yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problem yönelik aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 9’da, farklı yaş gruplarının iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir

farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi ise Tablo 10’da verilmektedir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Yaş	n	$\bar{x}$	Ss
20-30	106	1.87	.24
31-40	161	2.01	.41
41 ve yukarısı	53	2.13	.36
Toplam	320	2.00	.33

Tablo 9’da da görüldüğü gibi, öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumu dağılımlarında 41 yaş ve yukarısında olanlarda en yüksek ($\bar{x}=2.13$), 20 ile 30 yaşları arasında olanlarda ise en düşük ($\bar{x}=1.87$) değerler elde edilmiştir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumu puanları ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	.64	.32	1.60	p=.18
Gruplar İçi	318	64.52	.20		p<0.01
Toplam	320	64.94			fark anlamsız

Tablo 10’da görüldüğü gibi, öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumu puanları ortalamaları arasında ($p=0.18>0.01$ bulunduğundan dolayı) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması yaş ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir (gruplar ilgili karşılaştırma açısından denk durumdadır).

Yaş değişkeni ile öğretmenlerin iş doyumu puanları ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki olmaması durumu literatürdeki araştırmalar ile benzerlik arz etmektedir (Karadağ, Başaran ve Korkmaz, 2009; Tomrukçu, 2010).

Araştırmanın 1. c. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyum düzeylerine ilişkin algıları kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu problemi çözmek için gerekli olan aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 11’de, farklı kıdem gruplarının iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi ise Tablo 12’de verilmektedir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Kıdem	n	$\bar{x}$	Ss
1-10 yıl	58	2.04	.28
11-20 yıl	86	2.05	.30
21-30 yıl	124	2.09	.31
31 yıl ve yukarısı	52	2.12	.27
Toplam	320	2.08	.29

Tablo 11’de de görüldüğü gibi, öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumu dağılımlarında 31 yıl ve yukarısı olanlarda en yüksek ($\bar{x}=2.12$), 1 ile 10 yıl arasında olanlarda ise en düşük ($\bar{x}=2.04$) değerler elde edilmiştir.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumu puanları ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	.62	.31	1.63	p=0.00
Gruplar İçi	318	61.84	.19		p<0.01
Toplam	320	62.46			fark anlamlı

Tablo 12’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumu puanları ortalamaları arasında ($p=0.00<0.01$ bulunduğundan dolayı) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani gruplar arası ortalamaların kıdemlere göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle ve öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumu puanları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için yapılan Scheffe testi Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Kıdem	$\bar{x}$	Önem Denetimi ($p<0.05$)			
		1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup
1. Grup 1-10 yıl	2.04	-	0.12	0.11	0.28
2. Grup 11-20 yıl	2.11	0.12	-	0.08	0.02
3. Grup 21-30 yıl	2.09	0.11	0.08	-	0.09
4. Grup 31 yıl ve yukarısı	2.05	0.28	0.02	0.09	-

Tablo 13’den de görüleceği üzere, kıdem durumu 31 yıl ve yukarısı olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 11 ile 20 yıl arasında olanlara göre ($p=0.02<0.05$ bulunduğundan dolayı) daha yüksek olarak bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar öğretmenlerin kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlılık göstermemektedir.

Elde edilen bulgular, litetaürde de tespit edildiği gibi (Kabadayı, 1982; Şahin, 1999; Kılıç, 2011; Gündoğdu 2013), en kıdemli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın 1. d. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyum düzeylerine ilişkin algıları medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-Testi Tablo 14’te gösterilmektedir.

Tablo 14. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi

Medeni Durum	n	$\bar{x}$	Ss	t	Önem denetimi
Evli	231	2.01	.328	4.52	p=0.33
Bekar	89	1.92	.338		p<0.01
Toplam	320				fark anlamsız

Tablo 14’te görüldüğü gibi, öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum puanları ortalamaları arasında ($P=0.33>0.01$ bulunduğundan dolayı) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması medeni durum ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir (gruplar ilgili karşılaştırma açısından denk durumdadır).

Elde edilen bulgu, Aydınay (1996)’ın ve Kılıç (2011)’in, medeni durumun iş doyumunu düzeyi üzerinde önemli bir etki yaratmadığına dair bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Tablo 14’te görüldüğü gibi evli öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri puan ortalamaları ($\bar{x}$ =2.01), bekar olanların puan ortalamalarına göre ($\bar{x}$ =1.95) daha büyüktür. Buna göre evli öğretmenlerin iş doyumu düzeyinin bekâr olanlara göre daha yüksek olduğunu ifade etmek mümkündür. Şahin (1999)’in de belirttiği üzere bu durumun bekâr öğretmenlerin beklenti ve gereksinimlerinin evli olanlara göre daha yüksek olması ile ilgili olduğu düşünülebilir.

Araştırmanın 1. e. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyum düzeylerine ilişkin algıları bulundukları okullardaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu problemi çözmek için gerekli olan aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 15’te, farklı toplam çalışma süresi gruplarının iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi ise Tablo 16’da verilmektedir.

Tablo 15. Öğretmenlerin Bulundukları Okullardaki Toplam Çalışma Süresine Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Toplam Çalışma Süresi	n	$\bar{x}$	Ss
1-5 yıl	127	2.09	.31
6-10 yıl	121	2.01	.36
11 yıl ve üzeri	72	1.82	.33
Toplam	320	1.97	.33

Tablo 15’te de görüldüğü gibi, öğretmenlerin bulundukları okullardaki toplam çalışma süresine göre iş doyumu dağılımlarında 1 ile 5 yıl arasında olanlarda en yüksek ($\bar{x}$ =2.09), 11 yıl ve üzeri olanlarda ise en düşük ($\bar{x}$ =1.82) değerler elde edilmiştir.

Öğretmenlerin bulundukları okullardaki toplam çalışma süresine göre iş doyumu puanları ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16. Öğretmenlerin Bulundukları Okullardaki Toplam Çalışma Süresine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	.41	.21	1.05	p=.20
Gruplar İçi	318	65.12	.20		p<0.01
Toplam	320	65.53			fark anlamsız

Tablo 16’da görüldüğü gibi, öğretmenlerin bulundukları okullardaki toplam çalışma süresine göre iş doyumu puanları ortalamaları arasında ($p=0.20>0.01$ bulunduğundan dolayı) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması bulunan okuldaki toplam çalışma süresi ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir (gruplar ilgili karşılaştırma açısından denk durumdadır).

Bu bulgu, Şahin (1999)’in öğretmenlerin bulundukları okullardaki toplam çalışma süresine göre iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı bulgusu ile paralellik göstermektedir.

4.2. İkinci Alt Problem İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyumunun işin kendisi boyutundaki iş doyum düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- Cinsiyetine
- Yaşına
- Kıdemine
- Medeni durumuna

e) Bulunduğu okuldaki toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Araştırmanın 2. a. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri için kendisi boyutunda cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için işin kendisi boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-testi Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	t	Önem denetimi
Kadın	204	2.42	.389	4.67	p=0.00
Erkek	116	2.28	.392		p<0.01
Toplam	320				fark anlamlı

Tablo 17’den de görüleceği üzere işin kendisi boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark ($p=0.00<0.01$ bulunduğu) görülmektedir. Yani gruplar arası ortalamaların işin kendisi boyutunda öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle ve Tablo 17’ye göre kadınların iş doyum puan ortalamalarının işin kendisi boyutunda erkeklerinkinden daha yüksektir. Yani kadınlar işin kendisi boyutunda erkeklerden daha doyumludur.

Bulgunun, daha önce literatürde de ifade edildiği üzere öğretmenliğin şartları ve nitelikleri nedeniyle daha çok kadın mesleği olarak görülmesiyle bağlantısı olacağı ifade edilebilir. Zaman içerisinde elde edilen veriler de kadınların, erkeklere oranla öğretmenlik mesleğini daha çok tercih ettiğini göstermektedir (Şahin, 1999).

Araştırmanın 2. b. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri için kendisi boyutunda yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir.

Bu alt problemi çözebilmek için işin kendisi boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	2.42	1.21	2.81	p=0.00
Gruplar İçi	318	136.64	.43		p<0.01
Toplam	320	139.06			fark anlamlı

Tablo 18’de görüldüğü gibi, işin kendisi boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanları ortalamaları arasında ($p=0.00<0.01$ olduğundan dolayı) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani gruplar arası ortalamaların işin kendisi boyutunda yaşlara göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle işin kendisi boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için yapılan Scheffe testi Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Yaş	$\bar{x}$	Önem Denetimi ($p<0.05$)		
		1. Grup	2. Grup	3. Grup
1. Grup 20-30	1.95	-	0.26	0.01
2. Grup 31-40	2.21	0.26	-	0.33
3. Grup 41 ve yukarısı	2.32	0.01	0.33	-

Tablo 19’da da görüldüğü gibi, işin kendisi boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, 41 yaş ve yukarısı yaşta bulunan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, ($p=0.01<0.05$ bulunduğundan dolayı) 20 ile 30 yaş aralığındakilere göre daha yüksek bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar işin kendisi boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlılık göstermemektedir.

Bulgunun, Şahin (1999)’in yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı ve Kabadayı (1982)’nin yaş ilerledikçe mesleki doyumsuzluğun azaldığı, yaş azaldıkça da doyumsuzluğun arttığı yönündeki düşüncesine paralel olduğu ifade edilebilir. Aynı bulgu yine Karadal (1994)’in çalışmasında da desteklenmektedir.

Araştırmanın 2. c. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri işin kendisi boyutunda kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için işin kendisi boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	4.52	2.26	5.79	P=0.00
Gruplar İçi	318	124.32	.39		P<0.01
Toplam	320	128.84			fark anlamlı

Tablo 20’de görüldüğü gibi, işin kendisi boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumu puanları ortalamaları arasında ($p=0.00<0.01$ olduğundan dolayı) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani gruplar arası ortalamaların işin kendisi boyutunda kıdemlere göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle işin kendisi boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumu puanları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için yapılan Scheffe testi Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Kıdem	$\bar{x}$	Önem Denetimi ($p<0.05$)			
		1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup
1. Grup 1-10 yıl	2.01	-	0.21	0.40	0.02
2. Grup 11-20 yıl	2.11	0.21	-	0.31	0.19
3. Grup 21-30 yıl	2.27	0.40	0.31	-	0.22
4. Grup 31 yıl ve yukarısı	2.34	0.02	0.19	0.22	-

Tablo 21’de de görüldüğü gibi, işin kendisi boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, 31 yıl ve yukarısı kıdemde bulunan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, ($p=0.02<0.05$ bulunduğundan dolayı) 1 ila 10 yıl aralığındakilere göre daha

yüksek bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar işin kendisi boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlılık göstermemektedir.

Bulgu, literatürde de ifade edilen ve en kıdemli öğretmenlerin en doyumlu öğretmenler olduğu yönündeki sonuçlara (Kabadayı, 1982, Şahin, 1999) paralellik göstermektedir. Yine Karadal (1994) tarafından gerçekleştirilen çalışma da, düşük kıdemdeki öğretmenlerdeki iş doyum düzeyinin düşük olduğunu, dolayısıyla yüksek kıdemdekilerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu yönündeki sonuçla da paralellik gösterilmektedir.

Araştırmanın 2. d. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri işin kendisi boyutunda medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için işin kendisi boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-testi Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22. İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	Önem denetimi
Evli	231	2.38	.332	4.52	p=0.00
Bekar	89	2.21	.367		p<0.01
Toplam	320				fark anlamlı

Tablo 22’den de görüleceği üzere işin kendisi boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark ($p=0.00<0.01$ bulunduğundan dolayı) görülmektedir. Yani gruplar arası ortalamaların medeni durumlara göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle ve Tablo 22’ye göre evli öğretmenlerin işin kendisi boyutunda iş doyumları, bekârlara

göre daha yüksektir. Yani işin kendisi boyutunda evliler, bekârlara göre daha doyumludur.

Elde edilen bulgu, Şahin (1999) ve Altınışik (1997) tarafından da saptanmış olan ve evli öğretmenlerin çeşitli faktörler nedeniyle de (çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları) ilişkilendirilebilecek, daha yüksek iş doyumu düzeylerine sahip olması durumu ile paralellik göstermektedir.

Araştırmanın 2. e. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri işin kendisi boyutunda okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için işin kendisi boyutunda öğretmenlerin okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23. İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Okullarındaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	.48	.24	.56	p=0.31
Gruplar İçi	318	135.32	.43		p<0.05
Toplam	320	135.80			fark anlamsız

Tablo 23’de görüldüğü gibi, işin kendisi boyutunda öğretmenlerin okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre iş doyumu puanları ortalamaları arasında ($p=0.31>0.05$ olduğundan dolayı) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması okullardaki toplam çalışma süreleri ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir (gruplar ilgili karşılaştırma açısından denk durumdadır).

4.3. Üçüncü Alt Problem İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyumunun yönetim boyutundaki iş doyum düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- a) Cinsiyetine
- b) Yaşına
- c) Kıdemine
- d) Medeni durumuna
- e) Bulunduğu okuldaki toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Araştırmanın 3. a. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yönetim boyutunda cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için yönetim boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-testi Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24. Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	Önem denetimi
Kadın	204	2.20	.512	3.34	p=0.00
Erkek	116	2.02	.505		p<0.01
Toplam	320				fark anlamlı

Tablo 24’den de görüleceği üzere yönetim boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı fark ($p=0.00<0.01$ bulunduğundan dolayı) görülmektedir. Yani gruplar arası ortalamaların yönetim

boyutunda cinsiyetlere göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle ve Tablo 24'den de görüldüğü üzere yönetim boyutunda kadın öğretmenlerin iş doyumu ortalama puanları ($\bar{x}=2.20$), erkek öğretmenlerin iş doyumu ortalama puanlarından ($\bar{x}=2.02$) daha yüksektir. Yani yönetim boyutunda kadınlar erkeklere göre daha doyumludur.

Bulgunun, daha önce literatürde de Şahin (1999)'in gerçekleştirdiği çalışmada elde ettiği bulgulara ve Aksu (1994)'nin okul müdürleri etkinliklerine karşı öğretmen algıları üzerine olan çalışmadaki cinsiyete göre önemli farklılığın görülmesi yönündeki bulguya paralellik taşıdığı ifade edilebilir.

Araştırmanın 3. b. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri yönetim boyutunda yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için yönetim boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyumu düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25. Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	.30	.15	.29	p=0.00
Gruplar İçi	318	161.02	.51		p<0.05
Toplam	320	161.32			fark anlamlı

Tablo 25’de görüldüğü gibi, yönetim boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumu puanları ortalamaları arasında ($p=0.00<0.05$ bulunduğu için) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani gruplar arası ortalamaların yönetim boyutunda cinsiyetlere göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir.

Bundan hareketle yönetim boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için yapılan Scheffe testi Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26. Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Yaş	$\bar{x}$	Önem Denetimi ($p<0.05$)		
		1. Grup	2. Grup	3. Grup
1. Grup 20-30	1.88	-	0.12	0.01
2. Grup 31-40	2.02	0.12	-	0.08
3. Grup 41 ve yukarısı	2.12	0.01	0.08	-

Tablo 26’da da görüldüğü gibi, yönetim boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, 41 yaş ve yukarısı yaşta bulunan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, ($p=0.01<0.05$ bulunduğundan dolayı) 20 ile 30 yaş aralığındakilere göre daha yüksek bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar yönetim boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlılık göstermemektedir.

Yönetim boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum doyum puanları ortalamalarında anlamlı farklılık olması bulgusu, Şahin (1999)’in farklılık göstermediği bulgusu ile çelişirken, Altınışik (1997)’in bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Araştırmanın 3. c. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yönetim boyutunda kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için yönetim boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27. Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	6.18	3.09	6.57	p=0.00
Gruplar İçi	318	150.14	.47		p<0.01
Toplam	320	156.32			fark anlamlı

Tablo 27’de görüldüğü gibi, yönetim boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyum puanları ortalamaları arasında ($p=0.00<0.01$ olduğundan dolayı) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani gruplar arası ortalamaların yönetim boyutunda kıdemlere göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir.

Bundan hareketle yönetim boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyum puanları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için yapılan Scheffe testi Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28. Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Kıdem	$\bar{x}$	Önem Denetimi ($p<0.05$)			
		1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup
1. Grup 1-10 yıl	2.23	-	0.04	0.11	0.17
2. Grup 11-20 yıl	2.01	0.04	-	0.30	0.33
3. Grup 21-30 yıl	2.11	0.11	0.30	-	0.09
4. Grup 31 yıl ve yukarısı	2.19	0.17	0.33	0.09	-

Tablo 28’de de görüldüğü gibi, yönetim boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, 1 ila 10 yıl kıdemde bulunan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, ($p=0.04<0.05$ bulunduğu için dolayı) 11 ila 20 yıl kıdem aralığındakilere göre daha yüksek

bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar yönetim boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlılık göstermemektedir.

Bulgu, Şahin (1999)'in de ifade ettiği üzere, öğretmenlik mesleğine yeni başlamış durumda olanların istenileni sorgulamadan benimseyip uygulamaları, daha fazla kıdemi olanların ise daha fazla sorguladıkları yönündeki ifadeleriyle açıklanabilir.

Araştırmanın 3. d. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yönetim boyutunda medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için yönetim boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-testi Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29. Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	t	Önem denetimi
Evli	231	2.25	.501	3.42	p=0.00
Bekar	89	1.95	.532		p<0.01
Toplam	320				fark anlamlı

Tablo 29’dan da görüleceği üzere yönetim boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark ($p=0.00<0.01$ bulunduğundan dolayı) görülmektedir. Yani gruplar arası ortalamaların yönetim boyutunda medeni durumlara göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle ve Tablo 29’dan da görüldüğü üzere, yönetim boyutunda evli olanların iş doyum ortalaması bekârlarinkinden yüksektir. Yani evli olanlar, bekâr olanlardan daha doyumludur.

Elde edilen bulgu, Şahin (1999)'in de ifade ettiği üzere, bekâr öğretmenlerin hayatlarının evli olanlara göre daha düzensiz olabilmesi ve bunun neticesinde çalışmalarında oluşabilecek aksaklıklar sonrası yönetim kademesi ile yaşayabilecekleri sorunlar kaynaklı iş doyumu düzeyinin düşük olması ile açıklanabilir. Bu yönden bulgu Şahin (1999)'in bulgusu ile paralellik taşımaktadır.

Araştırmanın 3. e. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yönetim boyutunda okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için yönetim boyutunda öğretmenlerin okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30. Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Okullarındaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	2.43	1.22	2,54	p=0.00
Gruplar İçi	318	151.87	.48		p<0.01
Toplam	320	154.30			fark anlamlı

Tablo 30’da görüldüğü gibi, yönetim boyutunda öğretmenlerin okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre iş doyumu puanları ortalamaları arasında ($p=0.00<0.01$ olduğundan dolayı) anlamlı farklılık bulunmuştur. Yani gruplar arası ortalamaların yönetim boyutunda okullardaki toplam çalışma sürelerine göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle yönetim boyutunda öğretmenlerin okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre iş doyumu puanları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için yapılan Scheffe testi Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31. Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Okullarındaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Toplam Çalışma Süresi	$\bar{x}$	Önem Denetimi ($p<0.05$)		
		1. Grup	2. Grup	3. Grup
1. Grup 1-5 yıl	1.85	-	0.40	0.03
2. Grup 6-10 yıl	2.11	0.40	-	0.23
3. Grup 11 yıl ve üzeri	2.26	0.03	0.23	-

Tablo 31’de de görüldüğü gibi, yönetim boyutunda öğretmenlerin okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre, ($p=0.03<0.05$ bulunduğu için) 11 yıl ve üzeri durumdaki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 1 ila 5 yıl aralığındakilere göre daha yüksek bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar yönetim boyutunda öğretmenlerin bulundukları okuldaki toplam çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlılık göstermemektedir.

Bu bulgu, okullarında daha çok çalışma süresi geçiren öğretmenlerin, yönetim kanadıyla daha fazla iletişim kurması ve bunun neticesinde iş doyum düzeyini artıran daha olumlu ve yakın ilişkiler ortaya çıkması şeklinde açıklanabilir.

4.4. Dördüncü Alt Problem İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyumunun ücret boyutundaki iş doyum düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- Cinsiyetine
- Yaşına
- Kıdemine
- Medeni durumuna
- Bulunduğu okuldaki toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Araştırmanın 4. a. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ücret boyutunda cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir.

Bu alt problemi çözebilmek için ücret boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-testi Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32. Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	t	Önem denetimi
Kadın	204	1.71	.321	3.38	p=0.00
Erkek	116	1.38	.301		p<0.01
Toplam	320				fark anlamlı

Tablo 32’den de görüleceği üzere ücret boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı fark ($p=0.00<0.01$ bulunduğu için) görülmektedir. Yani gruplar arası ortalamaların ücret boyutunda cinsiyetlere göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle ve bulguya göre, ücret boyutunda kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyi puan ortalamasının ($\bar{x}=1.71$), erkek öğretmenlerinkinden ($\bar{x}=1.38$) daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Yani ücret boyutunda kadınlar erkeklere göre daha doyumludur.

Araştırmanın 4. b. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ücret boyutunda yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir.

Bu alt problemi çözebilmek için ücret boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 33’de verilmiştir.

Tablo 33. Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	.21	.11	.44	p=0.38
Gruplar İçi	318	80.91	.25		p<0.05
Toplam	320	81.12			fark anlamsız

Tablo 33’de görüldüğü gibi, ücret boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanları ortalamaları arasında ($p=0.38<0.05$ olduğundan dolayı) anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması ücret boyutunda yaş ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir (gruplar ilgili karşılaştırma açısından denk durumdadır).

Araştırmanın 4. c. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ücret boyutunda kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için ücret boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 34’de verilmiştir.

Tablo 34. Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	4.42	2.21	8.84	p=0.00
Gruplar İçi	318	78.86	.25		p<0.01
Toplam	320	83.28			fark anlamlı

Tablo 34’de görüldüğü gibi, ücret boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumu puanları ortalamaları arasında ($p=0.00<0.01$ olduğundan dolayı) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani gruplar arası ortalamaların ücret boyutunda kıdemlere göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle ücret boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumu puanları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için yapılan Scheffe testi Tablo 35’de verilmiştir.

Tablo 35. Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Kıdem	$\bar{x}$	Önem Denetimi ($p<0.05$)			
		1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup
1. Grup 1-10 yıl	1.88	-	0.02	0.01	0.10
2. Grup 11-20 yıl	1.67	0.02	-	0.32	0.44
3. Grup 21-30 yıl	1.42	0.01	0.32	-	0.08
4. Grup 31 yıl ve yukarısı	1.51	0.10	0.44	0.08	-

Tablo 35’de de görüldüğü gibi, ücret boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, 1 ila 10 yıl kıdemde bulunan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, ($p=0.02<0.05$ bulunduğundan dolayı) 11 ila 20 yıl aralığındakilere ve ($p=0.01<0.05$ bulunduğundan dolayı) 21 ila 30 yıl aralığındakilere göre daha yüksek bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar ücret boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlılık göstermemektedir.

Bulgu, Şahin (1999)’in de ifade ettiği üzere, öğretmenlik mesleğine yeni başlamış durumda olanların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarının bir sonucu olması durumuyla benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın 4. d. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ücret boyutunda medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için ücret boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-Testi Tablo 36’da verilmiştir.

Tablo 36. Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	t	Önem denetimi
Evli	231	1.54	.356	1.26	p=0.21
Bekar	89	1.47	.332		p<0.05
Toplam	320				fark anlamsız

Tablo 36’dan da görüleceği üzere ücret boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum puan ortalamaları arasında ($p=0.21>0.05$ olduğundan dolayı) anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması ücret boyutunda medeni durum ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir (gruplar ilgili karşılaştırma açısından denk durumdadır).

Araştırmanın 4. e. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ücret boyutunda okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için ücret boyutunda öğretmenlerin okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37. Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Okullarındaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	.11	.06	.25	p=0.63
Gruplar İçi	318	76.13	.24		p<0.05
Toplam	320	76.24			fark anlamsız

Tablo 37’de görüldüğü gibi, ücret boyutunda öğretmenlerin okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre iş doyumu puanları ortalamaları arasında ($p=0.63>0.05$ olduğundan dolayı) anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması ücret boyutunda okullardaki çalışma süreleri ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir (gruplar ilgili karşılaştırma açısından denk durumdadır).

5.5. Beşinci Alt Problem İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyumunun bireyler arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- Cinsiyetine
- Yaşına
- Kıdemine
- Medeni durumuna
- Bulunduğu okuldaki toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Araştırmanın 5. a. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri bireyler arası ilişkiler boyutunda cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için yönetim boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-testi Tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38. Bireyler Arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	t	Önem denetimi
Kadın	204	2.52	.497	1.83	p=0.10
Erkek	116	2.43	.477		p<0.05
Toplam	320				fark anlamsız

Tablo 38’den de görüleceği üzere bireyler arası ilişki boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puan ortalamaları arasında ($p=0.10>0.05$ olduğundan dolayı) anlamlı fark bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması bireyler arası ilişki boyutunda cinsiyet ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir (gruplar ilgili karşılaştırma açısından denk durumdadır).

Araştırmanın 5. b. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri bireyler arası ilişkiler boyutunda yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için bireyler arasında ilişkiler boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 39. Bireyler Arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	2.86	1.43	3.40	p=0.00
Gruplar İçi	318	132.51	.42		p<0.01
Toplam	320	135.37			fark anlamlı

Tablo 39’da görüldüğü gibi, bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumu puanları ortalamaları arasında ($p=0.00<0.01$ olduğundan dolayı) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani gruplar arası ortalamaların bireyler arası ilişkiler boyutunda yaşlara göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumu puanları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için yapılan Scheffe testi Tablo 40’da verilmiştir.

Tablo 40. Bireyler Arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Yaş	$\bar{x}$	Önem Denetimi ($p<0.05$)		
		Grup 1	Grup 2	Grup 3
1. Grup 20-30	2.32	-	0.04	0.02
2. Grup 31-40	2.49	0.04	-	0.19
3. Grup 41 ve yukarısı	2.53	0.02	0.19	-

Tablo 40’da görüldüğü gibi, bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, 31 ila 40 yaş arası olanlar ve 41 yaş ve yukarısı yaşta bulunanların iş doyum düzeyleri, 20 ile 30 yaş aralığındakilere göre (sırasıyla $p=0.04<0.05$ ve $p=0.02<0.05$ bulunduğundan dolayı) daha yüksek bulunmuştur.

Bulgu, Şahin (1999) ve Dinham ve Scott (1996)'ın elde etmiş olduğu bulgular ile paralellik göstermektedir.

Araştırmanın 5. c. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri bireyler arası ilişkiler boyutunda kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41. Bireyler Arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	5.67	2.84	14.20	p=0.00
Gruplar İçi	318	64.23	.20		p<0.01
Toplam	320	69.90			fark anlamlı

Tablo 41’de görüldüğü gibi, bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyum puanları ortalamaları arasında ($p=0.00<0.01$ olduğundan dolayı) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani gruplar arası ortalamaların bireyler arası ilişkiler boyutunda kıdemlere göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyum puanları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için yapılan Scheffe testi Tablo 42’de verilmiştir.

Tablo 42. Bireyler Arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Kıdem	$\bar{x}$	Önem Denetimi ($p<0.05$)			
		1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup
1. Grup 1-10 yıl	1.37	-	0.56	0.21	0.17
2. Grup 11-20 yıl	1.33	0.56	-	0.30	0.02
3. Grup 21-30 yıl	1.42	0.21	0.30	-	0.00
4. Grup 31 yıl ve yukarısı	1.63	0.17	0.02	0.00	-

Tablo 42’de görüldüğü gibi, bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, 31 yıl ve yukarısı kıdemdeki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, ($p=0.00<0.05$ bulunduğundan dolayı) 21 ila 30 yıl aralığındakilere ve ($p=0.02<0.05$ bulunduğundan dolayı) 11 ila 20 yıl aralığındakilere göre daha yüksek bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlılık göstermemektedir.

Bulgu, Karadal (1994)’ın genç çalışanların doyum düzeylerinin yaşlılarınkine göre düşük olduğu bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Araştırmanın 5. d. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri bireyler arası ilişkiler boyutunda medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-testi Tablo 43’de verilmiştir.

Tablo 43. Bireyler Arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	Önem denetimi
Evli	231	2.51	.478	3.98	p=0.00
Bekar	89	2.40	.424		p<0.01
Toplam	320				fark anlamlı

Tablo 43'den de görüleceği üzere bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark ($p=0.00<0.01$ olduğundan dolayı) bulunmaktadır. Yani gruplar arası ortalamaların bireyler arası ilişkiler boyutunda medeni durumlara göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle ve Tablo 4.42'den görüleceği üzere, bireyler arası ilişkiler boyutunda evli öğretmenlerin iş doyum ortalamaları, bekar olanlarınkine göre daha yüksektir. Yani evli olanlar, bekarlara göre daha doyumludur.

Araştırmanın 5. e. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri bireyler arası ilişkiler boyutunda okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 44'de verilmiştir.

Tablo 44. Bireyler Arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Okullarındaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	1.17	.59	1.69	p=0.09
Gruplar İçi	318	111.86	.35		p<0.05
Toplam	320	113.03			fark anlamsız

Tablo 44’de görüldüğü gibi, bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre iş doyumu puanları ortalamaları arasında ($p=0.09>0.05$ olduğundan dolayı) anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması ücret boyutunda okullardaki toplam çalışma süreleri ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir (gruplar ilgili karşılaştırma açısından denk durumdadır).

6.6. Altıncı Alt Problem İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın altıncı alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyumunun başarı saygınlık ve tanınma boyutundaki iş doyum düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- Cinsiyetine
- Yaşına
- Kıdemine
- Medeni durumuna
- Bulunduğu okuldaki toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Araştırmanın 6. a. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri başarı saygınlık ve tanınma boyutunda cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için başarı saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-Testi Tablo 45’de verilmiştir.

Tablo 45. Başarı Saygınlık ve Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	t	Önem denetimi
Kadın	204	2.51	.429	5.93	p=0.00
Erkek	116	2.38	.401		p<0.01
Toplam	320				fark anlamlı

Tablo 45’den de görüleceği üzere başarı saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puan ortalamaları arasında ($p=0.00<0.01$ olduğundan dolayı) anlamlı fark bulunmuştur. Yani gruplar arası ortalamaların bireyler arası ilişki boyutunda cinsiyetlere göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle ve Tablo 45’den görüleceği üzere, kadın öğretmenlerin başarı saygınlık ve tanınma boyutunda iş doyum ortalamaları, erkeklerinkinden daha yüksektir. Yani kadınlar erklere göre daha doyumludur.

Bulgu, Özdayı (1990)’nın kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre takdir edilme ve yaratıcılık yönünden daha doyumlu oldukları bulgusuna ve yine Şahin (1999)’in kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre başarı saygınlık ve tanınma yönünden daha doyumlu olduğu bulgusuna paralellik göstermektedir.

Araştırmanın 6. b. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri başarı saygınlık ve tanınma boyutunda yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir.

Bu alt problemi çözebilmek için başarı saygınlık ve tanınma ilişkiler boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 46’da verilmiştir.

Tablo 46. Başarı Saygınlık ve Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	1.56	.78	2.23	p=0.00
Gruplar İçi	318	112.61	.35		p<0.01
Toplam	320	114.17			fark anlamlı

Tablo 46’da görüldüğü gibi, başarı saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanları ortalamaları arasında ($p=0.00<0.01$ olduğundan dolayı) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani gruplar arası ortalamaların başarı saygınlık ve tanınma boyutunda yaşlara göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle başarı saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için yapılan Scheffe testi Tablo 47’de verilmiştir.

Tablo 47. Başarı Saygınlık ve Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Yaş	$\bar{x}$	Önem Denetimi ($p<0.05$)		
		1. Grup	2. Grup	3. Grup
1. Grup 20-30	2.35	-	0.41	0.03
2. Grup 31-40	2.46	0.41	-	0.36
3. Grup 41 ve yukarısı	2.58	0.03	0.36	-

Tablo 47’de görüldüğü gibi, başarı saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, 41 yaş ve yukarısı yaşta bulunan öğretmenlerin iş doyum

düzeyleri, ($P=0.03<0.05$ olduğundan dolayı) 20 ila 30 yaş aralığındakilere göre daha yüksek bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar başarı saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlılık göstermemektedir.

Araştırmanın 6. c. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri başarı saygınlık ve tanınma boyutunda kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir.

Bu alt problemi çözebilmek için başarı saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 48’de verilmiştir.

Tablo 48. Başarı Saygınlık ve Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	7.41	3.71	12.80	$p=0.00$
Gruplar İçi	318	88.52	.29		$p<0.01$
Toplam	320	95.93			fark anlamlı

Tablo 48’de görüldüğü gibi, başarı saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyum puanları ortalamaları arasında ($p=0.00<0.01$ olduğundan dolayı) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani gruplar arası ortalamaların başarı saygınlık ve tanınma boyutunda kıdemlere göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle başarı saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyum puanları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için yapılan Scheffe testi Tablo 49’da verilmiştir.

Tablo 49. Başarı Saygınlık ve Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Kıdem	$\bar{x}$	Önem Denetimi ($p<0.05$)			
		1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup
1. Grup 1-10 yıl	1.37	-	0.56	0.34	0.71
2. Grup 11-20 yıl	1.33	0.56	-	0.29	0.04
3. Grup 21-30 yıl	1.42	0.34	0.29	-	0.00
4. Grup 31 yıl ve yukarısı	1.63	0.71	0.04	0.00	-

Tablo 49’da görüldüğü gibi, başarı saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, 31 yıl ve yukarısı kıdemdeki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, ($p=0.00<0.05$ bulunduğundan dolayı) 21 ila 30 yıl aralığındakilere ve ($p=0.04<0.05$ bulunduğundan dolayı) 11 ila 20 yıl aralığındakilere göre daha yüksek bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar başarı saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlılık göstermemektedir.

Bulgu, başarı saygınlık ve tanınma yönünden kıdem arttıkça iş doyum düzeyinin de arttığı yönünde ifade edilebilmekle birlikte, Şahin (1999)’in bulgusu ile paralellik göstermekte, ancak Özdayı (1990)’nın bulgusu ile çelişmektedir.

Araştırmanın 6. d. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri başarı saygınlık ve tanınma boyutunda medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için başarı saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-testi Tablo 50’de verilmiştir.

Tablo 50. Başarı Saygınlık ve Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	Önem denetimi
Evli	231	2.39	.438	4.07	p=0.00
Bekar	89	2.27	.432		p<0.01
Toplam	320				fark anlamlı

Tablo 50’den de görüleceği üzere başarı saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum puan ortalamaları arasında ($p=0.00<0.01$ olduğundan dolayı) anlamlı bir fark bulunmaktadır. Yani gruplar arası ortalamaların başarı saygınlık ve tanınma boyutunda medeni durumlara göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle ve Tablo 50’den görüleceği üzere evli öğretmenlerin başarı saygınlık ve tanınma boyutunda iş doyum ortalamaları bekârlarınkinden daha yüksektir. Yani evli olanlar bekârlara göre daha doyumludur.

Araştırmanın 6. e. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri başarı saygınlık ve tanınma boyutunda okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için başarı saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 51’de verilmiştir.

Tablo 51. Başarı Saygınlık ve Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Okullarındaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	1.82	.91	2.26	p=0.55
Gruplar İçi	318	127.13	.40		p<0.05
Toplam	320	128.95			fark anlamsız

Tablo 51’de görüldüğü gibi, başarı saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre iş doyumu puanları ortalamaları arasında ($p=0.55>0.05$ olduğundan dolayı) anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması başarı saygınlık ve tanınma boyutunda okullardaki toplam çalışma süresi ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir (gruplar ilgili karşılaştırma açısından denk durumdadır).

7.7. Yedinci Alt Problem İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın yedinci alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, iş doyumunun veli öğrenci ilgisizliği boyutundaki iş doyum düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

- Cinsiyetine
- Yaşına
- Kıdemine
- Medeni durumuna
- Bulunduğu okuldaki toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Araştırmanın 7. a. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri veli öğrenci ilgisizliği boyutunda cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-testi Tablo 52’de verilmiştir.

Tablo 52. Veli Öğrenci İlgisizliği Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	t	Önem denetimi
Kadın	204	1.74	.462	1.13	p=0.20
Erkek	116	1.66	.450		p<0.01
Toplam	320				fark anlamsız

Tablo 52’den de görüleceği üzere veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puan ortalamaları arasında ($p=0.00<0.01$ olduğundan dolayı) anlamlı fark bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması veli öğrenci ilgisizliği boyutunda cinsiyetler ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir (gruplar ilgili karşılaştırma açısından denk durumdadır).

Bulgu, Şahin (1999)’in elde etmiş olduğu veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık olmadığına dair bulgu ile paralellik göstermektedir.

Araştırmanın 7. b. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri veli öğrenci ilgisizliği boyutunda yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 53’de verilmiştir.

Tablo 53. Veli Öğrenci İlgisizliği Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	.69	.36	1.10	p=0.18
Gruplar İçi	318	105.71	.33		p<0.01
Toplam	320	106.40			fark anlamsız

Tablo 53’de görüldüğü gibi, veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanları ortalamaları arasında ($p=0.18>0.01$ olduğundan dolayı) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması veli öğrenci ilgisizliği boyutunda yaş ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir (gruplar ilgili karşılaştırma açısından denk durumdadır).

Bulgu, Şahin (1999)’in elde etmiş olduğu veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık olmadığına dair bulgu ile paralellik göstermektedir.

Araştırmanın 7. c. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri veli öğrenci ilgisizliği boyutunda kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 54’de verilmiştir.

Tablo 54. Veli Öğrenci İlgisizliği Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	2.57	1.29	3.49	p=0.01
Gruplar İçi	318	117.79	.37		p<0.05
Toplam	320	120.36			fark anlamlı

Tablo 54’de görüldüğü gibi, veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumu puanları ortalamaları arasında ($p=0.01<0.05$ olduğundan dolayı) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani gruplar arası ortalamaların veli öğrenci ilgisizliği boyutunda kıdemlere göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumu puanları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için yapılan Scheffe testi Tablo 55’de verilmiştir.

Tablo 55. Veli Öğrenci İlgisizliği Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Kıdem	$\bar{x}$	Önem Denetimi ($p<0.05$)			
		1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup
1. Grup 1-10 yıl	1.37	-	0.22	0.09	0.81
2. Grup 11-20 yıl	1.33	0.22	-	0.61	0.03
3. Grup 21-30 yıl	1.42	0.09	0.61	-	0.00
4. Grup 31 yıl ve yukarısı	1.63	0.81	0.03	0.00	-

Tablo 55’de görüldüğü gibi, veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, 31 yıl ve yukarısı kıdemdeki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, ($p=0.00<0.05$ bulunduğundan dolayı) 21 ila 30 yıl aralığındakilere ve ($p=0.03<0.05$ bulunduğundan dolayı) 11 ila 20 yıl aralığındakilere göre daha yüksek bulunmuştur.

Diğer gruplar arasındaki farklar veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlılık göstermemektedir.

Bulgu, veli öğrenci ilgisizliği yönünden kıdem arttıkça iş doyum düzeyinin de arttığı yönünde ifade edilebilmektedir.

Araştırmanın 7. d. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri veli öğrenci ilgisizliği boyutunda medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir.

Bu alt problemi çözebilmek için veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-testi Tablo 56’de verilmiştir.

Tablo 56. Veli Öğrenci İlgisizliği Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	t	Önem denetimi
Evli	231	1.71	.455	1.87	p=0.71
Bekar	89	1.64	.447		p<0.05
Toplam	320				fark anlamsız

Tablo 56’den da görüleceği üzere veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum puan ortalamaları arasında ($p=0.71>0.05$ olduğundan dolayı) anlamlı fark bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması veli öğrenci ilgisizliği boyutunda medeni durum ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir (gruplar ilgili karşılaştırma açısından denk durumdadır).

Araştırmanın 7. e. alt problemi “İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri veli öğrenci ilgisizliği boyutunda okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre, iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan varyans testi Tablo 57’de verilmiştir.

Tablo 57. Veli Öğrenci İlgisizliği Boyutunda Öğretmenlerin Okullarındaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanları Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Varyans Analizi

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	2	.83	.42	1.11	p=0.77
Gruplar İçi	318	121.92	.38		p<0.05
Toplam	320	122.75			fark anlamsız

Tablo 57’de görüldüğü gibi, veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre iş doyum puanları ortalamaları arasında ($p=0.77>0.05$ olduğundan dolayı) anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması veli öğrenci ilgisizliği boyutunda okullardaki toplam çalışma süresi ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir (gruplar ilgili karşılaştırma açısından denk durumdadır).

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde veri toplama araçları ile toplanan verilerin her bir alt probleme göre istatistiksel tekniklerle yapılan çözümleme sonuçları ile ilgili yorumlar ile araştırma ve uygulamalara yönelik öneriler verilmektedir.

5.1. SONUÇLAR

1. Araştırma sonuçlarına göre İzmir İli Kemalpaşa İlçesi İlkokullarında Görevli Sınıf Öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri “kısmen doyumlu” düzeyinde bulunmuştur. Bu bulgu Şahin (1999)’in araştırmasında yer alan “öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ‘kısmen’ düzeyindedir” bulgusuyla, Demir (2001)’in araştırmasında yer alan “öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ‘ne tatmin edici, ne değil’” bulgusuyla ve Demirel (2006)’in araştırmasındaki “sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ‘orta’ düzeydedir” bulgularıyla benzerlik göstermektedir.
2. Araştırma sonuçlarına göre; İzmir İli Kemalpaşa İlçesi İlkokullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum boyutlarından yönetim, başarı, saygınlık, tanınma, bireyler arası ilişkiler ve işin kendisi boyutlarında “kısmen doyumlu” oldukları, ücret ve veli-öğrenci ilgisizliği boyutlarında “doyumsuz” oldukları anlaşılmaktadır.
3. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri incelendiğinde; öğretmenlerin cinsiyete göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığa göre; kadınların iş doyum düzeylerinin, erkeklerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.
4. Sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre iş doyum düzeyleri incelendiğinde; öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yine araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin yaşlarına göre iş

doyum düzeyleri dağılımlarına bakıldığında, 41 yaş ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin puanı daha yüksektir.

5. Sınıf öğretmenlerinin kıdemlerine göre iş doyum düzeyleri incelendiğinde; öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığa göre; 31 yıl ve daha yukarısı kıdemde bulunan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin en yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

6. Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri incelendiğinde; öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yine araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri dağılımlarına bakıldığında, evli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bekâr öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

7. Sınıf öğretmenlerinin bulunduğu okuldaki toplam çalışma süresine göre iş doyum düzeyleri incelendiğinde; öğretmenlerin okuldaki toplam çalışma süresine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

8. İzmir İli Kemalpaşa İlçesi İlkokullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun işin kendisi boyutundaki iş doyum düzeyleri;

a) Cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılığa göre; işin kendisi boyutunda bayan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

b) Yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre; işin kendisi boyutunda 41 ve üstü yaşlarda olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin en yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre yaş arttıkça iş doyum düzeyinin de arttığı anlaşılmaktadır.

c) Kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre; işin kendisi boyutunda 31 yıl ve yukarısında kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin en yüksek olduğu görülmektedir. Yine araştırma sonuçlarına göre kıdem arttıkça iş doyum düzeyinin de arttığı anlaşılmaktadır.

d) Medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılığa göre; işin kendisi boyutunda evli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, bekâr öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

e) Okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

9. İzmir İli Kemalpaşa İlçesi İlkokullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun yönetim boyutundaki iş doyum düzeyleri;

a) Cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılığa göre yönetim boyutunda kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

b) Yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre 41 yaş ve yukarısı yaşta bulunan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 20 ile 30 yaş aralığındakilere göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca işin kendisi boyutunda olduğu gibi yönetim boyutunda da yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını söyleyebiliriz.

c) Kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılığa göre; 1-10 yıl arasında kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin en yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre yönetim boyutunda mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin daha doyumlular oldukları söylenebilir.

d) Medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre; yönetim boyutunda evli öğretmenlerin, bekâr öğretmenlere göre daha doyumlu oldukları görülmektedir.

e) Okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılığa göre; 11 yıl ve daha üzeri süredir aynı okulda çalışan öğretmenlerin daha doyumlu oldukları görülmektedir. Bunun nedeni olarakta yönetim ve öğretmenin aradan geçen süre ile birbirlerini daha iyi tanıyıp anlamaları, yakın ilişkiler kurmaları ve ortak amaç için daha uyumlu olarak çalışabilmeleri söylenebilir.

10. İzmir İli Kemalpaşa İlçesi İlkokullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun ücret boyutundaki iş doyum düzeyleri;

a) Cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılığa göre ücret boyutunda kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

b) Yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

c) Kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılığa göre; 1-10 yıl arasında kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin ücret boyutunda iş doyum düzeylerinin en yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre ücret boyutunda mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin daha doyumlu oldukları söylenebilir.

d) Medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

e) Okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

11. İzmir İli Kemalpaşa İlçesi İlkokullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun bireyler arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyleri;

- a)** Cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- b)** Yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılığa göre; 31 ile 40 yaş arası olanlar ve 41 yaş ve yukarısı yaşta bulunanların iş doyum düzeyleri, 20 ile 30 yaş aralığındakilere göre daha yüksek bulunmuştur.
- c)** Kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre; bireyler arası ilişkiler boyutunda 31 yıl ve yukarısında kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin en yüksek olduğu görülmektedir.
- d)** Medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre; bireyler arası ilişkiler boyutunda evli öğretmenlerin, bekâr öğretmenlere göre daha doyumlu oldukları görülmektedir.
- e)** Okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

12. İzmir İli Kemalpaşa İlçesi İlkokullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun başarı saygınlık ve tanınma boyutundaki iş doyum düzeyleri;

- a)** Cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılığa göre başarı saygınlık ve tanınma boyutunda kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu söylenebilir.
- b)** Yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılığa göre; 41 yaş ve yukarısı yaşta bulunanların iş doyum düzeyleri, 20 ile 30 yaş aralığındakilere göre daha yüksek bulunmuştur.

c) Kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre; başarı saygınlık ve tanınma boyutunda 31 yıl ve yukarısında kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bireyler arası ilişkilerde de olduğu gibi en yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca başarı saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin kıdemleri arttıkça iş doyumları da artmaktadır denilebilir.

d) Medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre; başarı saygınlık ve tanınma boyutunda da evli öğretmenlerin, bekâr öğretmenlere göre daha doyumlu oldukları görülmektedir.

e) Okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

13. İzmir İli Kemalpaşa İlçesi İlkokullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun veli-öğrenci ilgisizliği boyutundaki iş doyum düzeyleri;

a) Cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

b) Yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

c) Kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre; veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, 31 yıl ve yukarısı kıdemdeki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 21 ila 30 yıl aralığındakilere ve 11 ila 20 yıl aralığındakilere göre daha yüksek bulunmuştur.

d) Medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

e) Okullarındaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

5.2. ÖNERİLER

Araştırma bulgularına göre uygulamaya ve yeni araştırmalara yönelik şu öneriler yapılabilir:

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Sınıf öğretmenleri “ücret” boyutunda ‘doyumsuz’ bulunmuşlardır. Bu sonuç sınıf öğretmenlerinin huzurlu, refah bir hayat sürebilmeleri için gerekli olan ihtiyaçlarını karşılamada maddi olarak yetersiz olduklarını göstermektedir.

Bu nedenle; sınıf öğretmenlerinin ücretlendirilmelerinde daha adil ve yeterli bir ücretlendirme politikası izlenebilir. Ayrıca mevcut sistemde yılda bir kez yapılan eğitim-öğretim ödeneği tarzında ki ek ödemelerin ve benzer tarzda olabilecek ek ödemelerin sayıları artırılarak öğretmenlerin maddi açıdan biraz daha rahatlamaları sağlanabilir.

2. Sınıf öğretmenleri “veli öğrenci ilgisizliği” boyutunda da ‘doyumsuz’ bulunmuşlardır. Eğitim öğretim sacayaklarından biri olan veli ilgisi ve desteği olmadığında öğretmenler zor durumda kalmaktadır. Bu da doğal olarak öğretmenin motivasyonunu ve iş doyumunu olumsuz etkilemektedir.

Öğretmenlerin, bu doyumsuzluğunu ortadan kaldırabilmek için veliler bilinçlendirilmeli ve eğitim sisteminin içinde etkin yer almaları sağlanmalıdır. Ayrıca okul yönetimleri ve rehberlik servislerinin konu hakkında azami çaba göstermesi gerekmektedir. Bu konu da okul idaresi ve rehberlik servisine düşen görevler; velileri sürekli olarak bilgilendirmek, çeşitli etkinliklerle velilerin okula daha çok gelip gitmelerini sağlamak, öğretmenlerle sürekli iletişim halinde olmalarını sağlamak ve öğretmenlere yardımcı olan bilinçli veliler haline gelmelerini sağlamak şeklinde sıralanabilir.

3. Öğretmenler “yönetim” boyutunda ‘kısmen doyumlu’ bulunmuşlardır. Öğretmenlerin bu konudaki doyum düzeylerini artırabilmek için okullarda bulunan yöneticilerin, öğretmenlerin fikirlerine daha fazla önem vermesi, öğretmenleri alınacak kararlarda işin içine sokması ve öğretmenleri yönetimde daha etkin hale getirmeleri gerekmektedir.

Şu anda geçerli olan Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama ve Yer Değiştirme yönetmeliğinde yapılabilecek düzenlemeler ile daha yetkin, donanımlı, hak eden ve kendini yetiştirmiş kişilerin yönetici olarak atanması sağlanabilir. Ayrıca öğretmenlerin yönetici atama ve görevlendirme karar süreçlerinde göstermelik değil gerçek anlamda etkili kılınmalara sağlanabilir.

4. Öğretmenler “işin kendisi” boyutunda ‘kısmen doyumlu’ bulunmuşlardır. Bunun birçok nedeni olabileceği gibi kişilerin kendine uygun olmayan, sevmedikleri yanlış meslek seçimleri de bu sebeplerden biridir. Ülkemiz genelinde ilkokuldan başlayarak öğrencilere meslek tanıtımları ve kendilerine uygun olan mesleği seçebilmeleri için yapılacak olumlu yönlendirme, destek ve çalışmalar artırılarak bireylerin kendilerine uygun, sevecekleri ve yapmaktan zevk alabilecekleri bir meslek seçmeleri sağlanmış olur. Bu çalışmalarla işin kendisi boyutundaki doyum sorunu en baştan çözüme kavuşturulmaya çalışılabilir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırma ve alan yazındaki birçok araştırmada öğretmenler “ücret” boyutunda ‘doyumsuz’ bulunmuşlardır. Bu konuyla ilgili öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumsuzluk nedenleri konulu daha özel bir araştırma yapılabilir.

2. Öğretmenlerin yönetim boyutunda daha doyumlu olabilmelerine katkı sağlayabilmek amacıyla; yöneticilerin taşıması gereken özellikler ve yöneticilerde bulunması gereken olumlu davranışlar konulu bir araştırma yapılabilir.

3. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını artırabilmek için yapılabilecek düzenlemeleri derinlemesine incelemek adına nitel bir araştırma yapılabilir.

4. Bu çalışma resmi ilkokullarda görevli sınıf öğretmenleri üzerinde yapılmıştır. Özel okullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ve özel okullar ile resmi ilkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının karşılaştırılması konulu bir araştırma yapılabilir.

5. Bu araştırma da veriler “iş doyum ölçeği” yoluyla elde edilerek bulgulara ulaşılmış, analiz ve yorumları yapılmıştır. İsteyen araştırmacılar görüşme yöntemini uygulayıp, kullanarak da araştırmalarını yapabilirler.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz K. (1994). *Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları*, Kanyılmaz Matbaa, İzmir.
- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akdoğan, E. (2002) *Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul
- Aksu, A. (1994). *Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Okul İklimi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya
- Alıç, M. (1995) *Örgütler Eğitim Yönetimi*. Sayı 1, Kış 1995, s.23, 1995
- Altınışik, S. (1997). “Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi.” Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. Ankara: Yıl:3 Sayı:2 Pegem Yayını
- Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. Türk İdare Dergisi. Haziran 2010. Sayı: 467.
- Avşaroğlu, S., Deniz, E. M., Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 14, s.115–129.
- Aydın M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi*, PEGEM Yayıncılık, Ankara.
- Aydın M. (1994). *Eğitim Yönetimi*, Hatiboğlu Yayınevi, Ankara.

- Aydınay, A. (1996). İş Tatmini ve Denetim Odağı Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Barutçugil, İ. (2004) *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1992) *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası
- Başaran İ. E. (1996). *Türkiye Eğitim Sistemi*, Yargıcı Matbaası, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış – İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Becerikli, S. Y. (2006) Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı:15.
- Bingöl D. (1996). *Personel Yönetimi*, Beta Yayınevi, İstanbul, s.266-267.
- Bingöl D. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayım, 4. Baskı, İstanbul
- Can, S., Can, Ş., Dalaman, O., (2010) Sınıf Öğretmenlerinin Çeşitli Faktörlere Göre İş Doyum Düzeyleri (Muğla İli Örneği) Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı:30 s.299-311

Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara

Çımrın, D. ve Uyguç, N. (2004). Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi Cilt:19 Sayı:1,

Çıngı, H. (1994). *Örnekleme Kuramı* (İkinci Baskı). Hacettepe Üniv. Basımevi, Ankara

Değirmenci, S. (2006) Lise Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin
Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans
Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu

Demir E. (2001). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler
Kapsamında Ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş
Doyumlarının Ölçülmesi (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi
Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Demirel, F. (2006) Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli Örneği).
(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü, Denizli

Eğimli, A.T. (2009) Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş
Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari
Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3,

Emmer E. T. (1991). Once More With Feelling: Teacher Emotion and the Discipline
and Management Functions, Contemporary Education.Vol.62,
Nr.3, s.167-173 den Hüseyin BASAR.(1999), Sınıf Yönetimi, Milli
Eğitim Basımevi (Söz konusu bilgiyi Basar, Emmer'in kitabından
aktarmaktadır).

Eren, E. (1989). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü
Yayımları No:105 Üçüncü Baskı

- Erdoğan İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıoğlu Basım Yayım, İstanbul
- Erdoğan İ. (1999). “İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış”, İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü, Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No.5, İstanbul , s.231-292.
- Eroğlu F. (2000). *Davranış Bilimleri*, Beta Yay., 5. Baskı, İstanbul
- Eroğlu, E. (2013). İlköğretim Okullarında Bürokratikleşme ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). DEU Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir
- Eroğlu, F. (1986). “İş Tatmini ve Cinsiyet Arasındaki İlişki.” Ankara: Ankara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Dergisi. Cilt: 6 Sayı: 3
- Fidan, N. , Erden, M. (1988). *Eğitime Giriş*, Alkım Yayıncılık, İstanbul,
- Gergin, B. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri, (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Graham, Michael W., Messner, Philip E. (1998). *Principals And Job Satisfaction*, International Journal of Educational Managemet, 12 (5), s.196 – 202.
- Günaydın, Z. (2008). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı, Trabzon.
- Günbayı, İ. (1999). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*, Özen Yay., Ankara
- Gündoğdu, G. B. (2013). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin
- Gürsel M., Izgar H., Altınok V., Kesici Ş., (2003) *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, İş Doyumu*, Konya Star Ofset Basım, Konya
- Hagemann G., (1995) *Motivasyon El Kitabı*, Rota Yayınları, İstanbul
- Kale, F. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde
- Kabadayı, R. (1982). Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin Güdülenmesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Karadağ, E. Başaran, A. Ve Korkmaz, T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12(21), s.32-45.
- Karadal, H. (1994). Organizasyonlarda İş Doyumu: Yüksek Öğrenim ve Kredi Yurtlar Kurumunda Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayınları, Ankara

- Kılıç, Ö. S. (2011). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu (Tokat İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya
- Koustellios, Athanasios D. (2001). Personel Characteristics And Job Satisfaction of Greek Teachers, The International Journal of Educational Management, 15 (7), s.354 –358.
- Kurtkan, A. (1982), *Eğitim Yoluyla Kalkınmanın Esasları*. Filiz Kitapevi, İstanbul
- Kuruüzüm, A. ve Çelik, N. (2005) İkinci Mertebe Faktör Modeli İle Öğretmenlerin İş doyumunu Belirleyen Faktörlerin Analizi Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education) Sayı:29 s.137-146
- Meziroğlu, M. (2005). Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Zonguldak
- Nazlı, S. (2001). *Aile Danışmanlığı*. Nobel Yayıncılık, Ankara
- Oshagbemi, T. (1997). Job Satisfaction Profiles of University Teachers. Journal of Managerial Psychology, 12 (1), s.27 – 39.
- Özcan Z. E. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu (Niğde İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Ankara
- Özdayı, N. (1990). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırılmalı Analizi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul

- Özkalp E., Kirel Ç., (2001) Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Yay.No.149, Eskişehir
- Pehlivan, İ., (1998) “İşgören Seçiminde Görüşme Yöntemi ve Öğretim Seçiminde Kullanılabilecek Görüşme Soruları”, Eğitim ve Bilim, s.22-109, Ankara
- Poyrazoğlu, N. (1992). Hastane Çalışanlarında İş Doyumu-Verimlilik İlişkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara
- Recepoğlu, E. (2008) Okul Müdürlerinin Mizah Yeteneğinin Öğretmenlerin İş Doyumlarına Etkisi, Eğitim ve Bilim 2008, cilt 33,sayı 150
- Sevimli F., İşcan Ö.F., (2005) “Bireysel ve İş Ortamına İlişkin Faktörler Açısından İş Doyumu” Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt.5, Sayı. 1–2, (2005), s.55–64.
- Solmuş, T. (2004) *İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Sun, H. Ö. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma. (Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Şahin, İ. (1999). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir
- Tellioğlu, A. (2004). İstanbul ili Beyoğlu İlçesi’nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul

- Tomrukçu, Ç. (2010). Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyumu düzeyleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun
- Toprak, D. (2007). İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya
- Tortop N. (1994) *Personel Yönetimi*, Yargı Yayınları, Ankara
- Tunacan, S. (2005). Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Turan, S. ve Şişman, M. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal – Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma). Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt:5 Haziran 2004. Sayı:1
- Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük <http://www.tdk.org.tr/> adresinden 08.12.2014 tarihinde alınmıştır.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.553b6d745411e7.96243894 adresinden 18.12.2014 tarihinde erişilmiştir.
- Toprak, D. (2007). İlköğretim Okulu Sınıf Ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya

Varış, F. (1973). “Öğretmen Yetiştirme Üzerine”, 50. Yıla Armağan, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara

Yıldırım, B. (2001) Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlakına Etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ

Yıldırım, S, D. (2006). Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminini Etkileyen Faktörler. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Yılmaz, N. (2010). Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Yüksel, Ö. (2009), Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

<https://mebbis.meb.gov.tr/KurumListesi.aspx> (Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri) [adresinden 08.06.2014](#) tarihinde alınmıştır.

EKLER

EK:1

Okullar Listesi ve Öğretmen Sayısı

İl Adı	İlçe Adı	Kurum Adı	Öğretmen Sayısı
İZMİR	KEMALPAŞA	(AKALAN) DENEN İLKOKULU	4
İZMİR	KEMALPAŞA	ANSIZCA İLKOKULU	4
İZMİR	KEMALPAŞA	ARMUTLU İLKOKULU	21
İZMİR	KEMALPAŞA	AŞAĞIKIZILCA İLKOKULU	6
İZMİR	KEMALPAŞA	BAĞYURDU CUMHURİYET İLKOKULU	7
İZMİR	KEMALPAŞA	BAĞYURDU KAZIM DİRİK İLKOKULU	15
İZMİR	KEMALPAŞA	BAYRAMLI İLKOKULU	2
İZMİR	KEMALPAŞA	ÇAMBEL ŞEBNEM KARDIÇALI İLKOKULU	6
İZMİR	KEMALPAŞA	DAMLACIK İLKOKULU	6
İZMİR	KEMALPAŞA	DEREKÖY İLKOKULU	4
İZMİR	KEMALPAŞA	HALİLBEYLİ HATİCE ALİ KATRANCI İLKOKULU	15
İZMİR	KEMALPAŞA	HAMZABABA CUMHURİYET (SARIÇALI) İLKOKULU	5
İZMİR	KEMALPAŞA	KAMBERLER İLKOKULU	1
İZMİR	KEMALPAŞA	KEMALPAŞA NAZARKÖY ŞEHİT HASAN ALKAN İLKOKULU	2
İZMİR	KEMALPAŞA	KEMALPAŞA 75.YIL İLKOKULU	23
İZMİR	KEMALPAŞA	KIZILÜZÜM İLKOKULU	5
İZMİR	KEMALPAŞA	KUYUCAK İLKOKULU	6
İZMİR	KEMALPAŞA	MERKEZ ATATÜRK İLKOKULU	27
İZMİR	KEMALPAŞA	MERKEZ CUMHURİYET İLKOKULU	27
İZMİR	KEMALPAŞA	ÖREN İLKOKULU	12
İZMİR	KEMALPAŞA	ÖRNEKKÖY ŞEHİT İNCEKARA İLKOKULU	15
İZMİR	KEMALPAŞA	PAKMAYA İLKOKULU	13
İZMİR	KEMALPAŞA	SARILAR İLKOKULU	4
İZMİR	KEMALPAŞA	SEKİZ EYLÜL İLKOKULU	26
İZMİR	KEMALPAŞA	SİNANCILAR İLKOKULU	4
İZMİR	KEMALPAŞA	ŞEHİT ONBAŞI HALUK GÜLER İLKOKULU	0
İZMİR	KEMALPAŞA	VIŞNELİ İLKOKULU	5
İZMİR	KEMALPAŞA	YENİ KURUDERE İLKOKULU	1
İZMİR	KEMALPAŞA	YENMİŞ HÜRRİYET İLKOKULU	7
İZMİR	KEMALPAŞA	YENMİŞ İLKOKULU	4
İZMİR	KEMALPAŞA	YİĞİTLER ÖZCAN KATRANCI İLKOKULU	4
İZMİR	KEMALPAŞA	YUKARI SÜTÇÜLER İLKOKULU	3
İZMİR	KEMALPAŞA	YUKARIKIZILCA İLKOKULU	5
İZMİR	KEMALPAŞA	ZENNURE-MÜCELLA BAHÇIVAN İLKOKULU	30
İZMİR	KEMALPAŞA	80.YIL SÜTÇÜLER İLKOKULU	13

Kaynak: Kemalpaşa İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü(2014)

EK:2

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Değerli meslektaşım;

Okullarda öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ve doyumsuzluğa sebep olan etmenleri belirleyebilmek için aşağıdaki anket hazırlanmıştır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi vereceğiniz yanıtların içtenliğine bağlıdır. Verdiğiniz bilgiler toplu olarak değerlendirileceği için kimliğinizle ilgili bilgilere gerek yoktur.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Cemil EROĞLU

Dokuz Eylül Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

BÖLÜM I

Bu bölümde **bireysel** durumunuza ilişkin maddeler yer almaktadır.

1) Cinsiyetiniz

a) Kadın b) Erkek

2) Yaşınız

a) 20 -30 b) 31-40 c) 41 ve yukarısı

3) Kıdeminiz

a) 1-10 yıl b) 11-20 yıl c) 21-30 d) 31 yıl ve yukarısı

4) Medeni Durumunuz

a) Evli b) Bekar

5) Bulunduğunuz okuldaki toplam çalışma süreniz

a) 1- 5 yıl b) 6-10 yıl c) 11 yıl ve üzeri

Mad. No	Aşağıda belirtilen ifade sizin düşüncenizi yansıtmakta mıdır?	EVET	KISMEN	HAYIR
1	Okulda adaletli bir görev dağılımı var.			
2	Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığımı inanmıyorum.			
3	Öğretmenlik tam bana göre.			
4	Okulda sevmediğim insanlar var.			
5	Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor.			
6	Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatını sağlıyor.			
7	Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor.			
8	Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır.			
9	Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.			
10	Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.			
11	Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor.			
12	Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.			
13	Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor.			
14	Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var.			
15	Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.			
16	Okulumu seviyorum.			
17	Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum.			
18	Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor.			
19	Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor.			
20	Okuldaki yetkilerimi yeterli buluyorum.			
21	Çalışma arkadaşlarımla kırıncı ilişkilerim oluyor.			
22	Öğretmenlik, bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor.			
23	Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor.			
24	Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranıyor.			
25	Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var.			

26	İş arkadaşlarımla, karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum.			
27	Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarına denk değil.			
28	Okul müdürünün tutumunu, sert ve katı buluyorum.			
29	Öğretmenliğin, toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.			
30	Okulda, görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.			
31	İş arkadaşlarım arasında eleştiri-özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil.			
32	Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim.			
33	Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum.			
34	Öğretmenlik, eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.			
35	Okulda rahatsız edici dost - ahbap ilişkileri var.			
36	Öğretmenlik, bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağını sağlıyor.			
37	Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.			
38	Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim.			
39	Öğretmenlik, özlem ve beklentilerimi karşılamıyor.			
40	Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor.			
41	Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.			
42	Öğretmenlik, beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.			

ÖLÇEK

YÖNETİM-DENETİM

- 1-Okulda adaletli bir görev dağılımı var.
- 5-Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor.
- 8-Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır.
- 14-Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var.
- 17-Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum.
- 20-Okuldaki yetkilerimi yeterli buluyorum.
- 24-Okul müdürü öğretmenlere eşit davranıyor.
- 28-Okul müdürünün tutumunu sert ve katı buluyorum.
- 31-İş arkadaşlarım arasında eleştiri -öz eleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil.
- 33-Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum.
- 38-Ders programlarının düzenlenmesinden memnun değilim.

ÜCRET

- 2-Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığıma inanmıyorum.
- 9-Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.
- 27-Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarına denk değil.
- 34-Öğretmenlik eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.
- 37-Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.
- 39-Öğretmenlik özlem ve beklentilerimi karşılamıyor.

BAŞARI, SAYGINLIK TANINMA

- 3-Öğretmenlik tam bana göre.
- 10-Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.
- 22-Öğretmenlik bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor
- 26-İş arkadaşlarımla karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum.
- 30-Okulda görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.
- 41-Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.
- 42-Öğretmenlik beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.

BİREYLER ARASI İLİŞKİLER

4-Okulda sevmediğim insanlar var.

11-Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor.

15-Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.

21-Çalışma arkadaşlarımla kırıcı ilişkilerim oluyor.

35-Okulda rahatsız edici dost ahabap ilişkileri var.

ÖĞRETMENLİK (İŞİN KENDİSİ)

6-Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatını sağlıyor.

13-Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor.

16-Okulumu seviyorum

25-Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var.(36221)

18-Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor.

32-Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim.

36-Öğretmenlik bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağını sağlıyor.(37394)

VELİ ÖĞRENCİ İLGİSİZLİĞİ

7-Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği iş motivasyonumu olumsuz etkiliyor.

12-Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.

19-Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor,

23-Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor.

29-Öğretmenliğin toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.

40-Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor

EK:3

Sayın Cemil Eroğlu,

Hazırlamış olduğum "İş Doyumu Ölçeği"ni yüksek lisans tez çalışmanızda kaynak gösterme kurallarına uygun olarak kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Doç. Dr. İdris Şahin

2014-06-17 0:51 GMT+03:00 <cemo543@mynet.com>:

sayın hocam ben cemil eroğlu.deu eğitim bilimleri enstitüsü sınıf öğretmenliği yüksek lisans öğrencisiyim.izniniz olursa hazırlamış olduğunuz iş doyumu ölçeğini tezimde kullanmak istiyorum.bir kaç kez geldim ama sizi bulamadım namık hocam maille yardımcı olabileceğinizi söylediği için bu şekilde rahatsız ediyorum.izin verirsiniz çok memnun olurum.saygılar...

--
Doç. Dr. İdris Şahin
Dokuz Eylül Üniversitesi
Buca Eğitim Fakültesi
EYD Anabilim Dalı

Uğur Mumcu Cad. 135. Sok. No. 5
35160 Buca, İzmir/Türkiye

Tel: +90 (232) 301 22 66

e-posta: idris.sahin@deu.edu.tr
sahinidris@gmail.com

Web: <http://kisi.deu.edu.tr/idris.sahin>



**T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 12018877/604.01.02/5663433

25/11/2014

Konu: Cemil EROĞLU
Araştırma İzni

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)
Buca/İZMİR

- İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07/03/2012 tarihli ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazısı (Genelge 2012/13)
b) 17/11/2014 tarih ve 2244 sayılı yazınız.
c) 24/11/2014 tarih ve 12018877/604.01.02/5634358 sayılı Valilik Onayı

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Yüksek Lisans Programı öğrencisi Cemil EROĞLU'nun "**İlkokullarda Görevli Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri: İzmir Kemalpaşa Örneği**" konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri, Müdürlüğümüz Kemalpaşa İlçesi 'de bulunan ekli listedeki ilkokullara uygulamak istediği ilgi(c) Valilik Onayı ile uygun görülmüştür.

Araştırmacı tarafından yapılan araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde Araştırmanın Teslimine İlişkin Taahhütname Tutanağı doldurulup, araştırmanın CD'ye aktarılması sağlanarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

Metin ENDER KARABULUT
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER:

- 1- Valilik Onayı (1 sayfa)
- 2- Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)
- 3- Taahhüt Formu (1 sayfa)
- 4-Onaylı Veri Araçları(.... sayfa)

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır.

Hükümet Konağı C Blok Kat:8 Strateji Geliştirme Hizmetleri 1 Bölümü Konak/İZMİR
Elektronik Ağ: izmir.meb.gov.tr
e-posta: strateji35_1@meb.gov.tr

Tel: (0 232) 477 21 37
Faks: (0 232) 477 21 07

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 47be-e7c0-3d44-b1dc-3b64 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877/604.01.02/5634358

24/11/2014

Konu: Cemil EROĞLU
Araştırma İzni

VALİLİK MAKAMINA

İlgi:a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07/03/2012 tarihli ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazısı (Genelge 2012/13)

b) Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 17/11/2014 tarih ve 2244 sayılı yazısı.

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Yüksek Lisans Programı öğrencisi Cemil EROĞLU'nun "**İlkokullarda Görevli Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri:İzmir Kemalpaşa Örneği**" konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri, Müdürlüğümüz Kemalpaşa İlçesi 'de bulunan ekli listedeki ilkokullara uygulamak istediği ilgi (b) yazı ile belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin uygulanmasının, yukarıda adı geçen İlçenin ek listedeki okullarında, 2014-2015 öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde yapılmasına oybirliği ile karar verilmiştir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınızı arz ederim.

Vefa BARDAKCI
Müdür

OLUR
24/11/2014
Fatih DAMATLAR
Vali a.
Vali Yardımcısı

Güvenli Elektronik İmza
Aşlı ile Ayndır.

Hükümet Konağı C Blok Strateji Geliştirme Hizmetleri 1 Bölümü Konak/İZMİR
Elektronik Ağ: izmir.meb.gov.tr
e-posta: strateji35_1@meb.gov.tr

Tel: (0 232) 477 21 38
Faks: (0 312) 477 21 07

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 073e-d715-35d0-baa6-1acc kodu ile teyit edilebilir.